

Uniwersytet Łódzki  
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny  
Katedra Pracy i Polityki Społecznej

**Michał Jerzy Sobczak**

**Spółdzielczość socjalna jako metoda ograniczania  
wykluczenia społecznego w Polsce na przykładzie  
województwa łódzkiego**

Rozprawa doktorska  
wykonana pod kierunkiem  
dr hab. Bogusławy Urbaniak, prof. UŁ

ŁÓDŹ 2015



# SPIS TREŚCI:

<b>WSTĘP .....</b>	<b>5</b>
<b>RODZDZIAŁ 1:</b>	
<b>Wykluczenie społeczne jako kwestia społeczna w Polsce i Unii Europejskiej .....</b>	<b>12</b>
1.1 Pojęcie, przyczyny i skutki wykluczenia społecznego .....	12
1.1.1 Pojęcie wykluczenia społecznego .....	12
1.1.2 Przyczyny i skutki wykluczenia społecznego .....	16
1.2 Pomiar wykluczenia społecznego .....	26
1.2.1 Techniki pomiaru wykluczenia społecznego .....	26
1.2.2 Monetarne wskaźniki wykluczenia społecznego .....	28
1.2.3 Niemonetarne wskaźniki wykluczenia społecznego .....	31
1.3 Zagrożenie wykluczeniem społecznym w krajach Unii Europejskiej i w Polsce według województw w latach 2010-2013 .....	33
1.3.1 Analiza zagrożenia wykluczeniem społecznym w krajach Unii Europejskiej w latach 2010-2013 .....	33
1.3.2 Analiza zagrożenia wykluczeniem społecznym w Polsce według województw w latach 2010-2013 .....	46
<b>RODZDZIAŁ 2:</b>	
<b>Reintegracja zawodowa jako narzędzie inkluzji społecznej .....</b>	<b>55</b>
2.1 Pojęcie i przebieg procesu inkluzji społecznej .....	55
2.2 Praca i jej rola w życiu człowieka. Możliwości reintegracji społeczno-zawodowej w spółdzielniach socjalnych .....	59
2.3 Aktywna polityka rynku pracy (APRP) i jej instrumenty skierowane do osób wykluczonych .....	63
2.4 Miejsce przeciwdziałania ekskluzji społecznej w polityce Unii Europejskiej .....	69
2.5 Narzędzia inkluzji społecznej w polskiej polityce społecznej .....	73
2.6 Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu w województwie łódzkim .....	77
2.7 Rynek pracy w województwie łódzkim na tle kraju .....	82
<b>RODZDZIAŁ 3:</b>	
<b>Ekonomia społeczna jako narzędzie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu ..</b>	<b>88</b>
3.1 Przedsiębiorstwo społeczne jako podmiot ekonomii społecznej .....	88
3.1.1 Ekonomia społeczna – pojęcie i rola w gospodarce i polityce społecznej .....	88
3.1.2 Istota przedsiębiorstwa społecznego i jego rola w rozwoju ekonomii społecznej .....	92
3.1.3 Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorstw społecznych i innych podmiotów ekonomii społecznej .....	96
3.2 Ekonomia społeczna w Unii Europejskiej .....	99
3.3 Sektor ekonomii społecznej w Polsce .....	105
3.4 Potencjał ekonomii społecznej w zakresie reintegracji społeczno-zawodowej ...	110
3.5 Ekonomia społeczna w województwie łódzkim .....	118
3.6 Metody oceny skuteczności społeczno-ekonomicznej podmiotów ekonomii społecznej .....	123

## **RODZDZIAŁ 4:**

<b>Spółdzielnie socjalne i ich potencjał przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu ...</b>	<b>129</b>
4.1 Spółdzielnia socjalna jako podmiot ekonomii społecznej .....	129
4.2 Ramy prawne spółdzielczości socjalnej w Polsce .....	131
4.3 Spółdzielczość socjalna w wybranych krajach Unii Europejskiej .....	137
4.4 Wsparcie rozwoju spółdzielni socjalnych w Polsce .....	142
4.5 Kondycja spółdzielni socjalnych w Polsce – przegląd badań .....	148
4.6 Analiza studiów przypadku wybranych spółdzielni socjalnych w Polsce .....	154
4.7 Reintegracja zawodowa w spółdzielniach socjalnych jako metoda inkluzji społecznej .....	159

## **RODZDZIAŁ 5:**

<b>Analiza kondycji spółdzielni socjalnych województwie łódzkim w badaniach własnych .....</b>	<b>164</b>
5.1 Metodyka i opis przeprowadzonych badań .....	164
5.2 Stan spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim na podstawie badań własnych .....	173
5.3 Charakterystyka działalności spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim według badań własnych .....	179
5.4 Spółdzielnie socjalne w województwie łódzkim w ocenach podmiotów z ich otoczenia .....	190
5.4.1 Spółdzielnie socjalne według organizacji je wspierających .....	190
5.4.2 Spółdzielczość socjalna według Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych .....	199
5.4.3 Spółdzielczość socjalna według instytucji publicznych kreujących system spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim .....	203
5.5 Skuteczność społeczno-ekonomiczna spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim .....	210
5.6 Proponowane zmiany systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce .....	214

## **RODZDZIAŁ 6:**

<b>Skuteczność reintegracji zawodowej spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w badaniach własnych .....</b>	<b>218</b>
5.1 Charakterystyka spółdzielców socjalnych z województwa łódzkiego – dwa rodzaje spółdzielców socjalnych .....	218
5.2 Rozwój zawodowy i osobowościowy spółdzielców socjalnych .....	231
5.3 Spółdzielczość socjalna w ocenie pracowników i założycieli spółdzielni .....	242
5.4 Ocena skuteczności spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w zakresie reintegracji zawodowej swoich członków .....	253

<b>ZAKOŃCZENIE .....</b>	<b>258</b>
--------------------------	------------

Bibliografia .....	266
Spis tabel .....	282
Spis rysunków .....	286
Spis załączników i aneksów .....	287
Załączniki .....	291
Aneksy .....	392

## WSTĘP

Wykluczenie społeczne (ekskluzja społeczna) stało się jedną z najważniejszych kwestii społecznych, które należy rozwiązać w krajach Unii Europejskiej. Oznacza ono wyłączenie z ogólnie przyjętego modelu życia społecznego jednostek lub całych grup społecznych. Przyczyną takiego stanu rzeczy mogą być ubóstwo, bezrobocie, pochodzenie, religia, niepełnosprawność i wiele innych przyczyn wskazujących na przynależność do jakiejś mniejszości. Wykluczenie społeczne dotyczy wszystkich krajów, nie tylko gorzej rozwiniętych, ponieważ jego przyczyną są wszelkiego typu nierówności, które leżą u podstaw zachowań dyskryminacyjnych. Problem ekskluzji społecznej nasila się od 2008 roku, czyli od początku światowego kryzysu gospodarczego. W 2013 roku co czwarty mieszkaniec UE był zagrożony wykluczeniem społecznym według wskaźników przyjętych w *Strategii Europa 2020*, a w niektórych krajach, jak Bułgaria, Rumunia, Grecja, czy Łotwa, sytuacja przedstawiała się jeszcze gorzej.

W Polsce zagrożenie ekskluzją społeczną maleje od 2008 roku, jednak jego poziom osiągnął wartość zbliżoną do średniej dla UE dopiero w 2013 roku i wyniósł 25,8%<sup>1</sup>. Ekskluzja społeczna jest zjawiskiem dotyczącym znaczącą część współczesnych społeczeństw. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu (inkluzja społeczna) staje się zatem podstawowym zagadnieniem polityki społeczno-gospodarczej Unii Europejskiej i państw członkowskich. Badania i przedstawienie skutecznych narzędzi rozwiązania problemu ekskluzji społecznej powinno stać się jednym z priorytetów nauk społecznych.

Inkluzja społeczna, czyli dążenie do włączenia do życia społeczeństwa osób dotkniętych problemem wykluczenia, jest ważnym elementem polityki europejskiej już od końca lat 80. XX wieku. Obecnie ma swoje odzwierciedlenie w *Strategii Europa 2020*, która w podtytule i wyznaczonych priorytetach nawiązuje do rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Realizacja Strategii w tym zakresie jest trudna, gdyż tradycyjne narzędzia polityki społecznej niezbyt dobrze radziły sobie z prowadzeniem inkluzji społecznej. Trudności biorą się stąd, że wiele działań, które w zamiarze miały przeciwdziałać wykluczeniu powodowały swoistą stygmatyzację beneficjentów, co zamiast pomagać, powodowało pogłębianie problemu ekskluzji takich osób.

---

<sup>1</sup> Wskaźnik zagrożenia biedą lub wykluczeniem społecznym za: [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020\\_50&language=en](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_50&language=en) [dostęp na 29.05.2015].

Coraz częściej wskazuje się, że do prowadzenia skutecznej polityki przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu niezbędna jest współpraca trzech sektorów: publicznego, prywatnego i pozarządowego. Ważną rolę w tym względzie należy przypisać podmiotom ekonomii społecznej (gospodarki społecznej), które funkcjonują na pograniczu tych trzech sektorów. Stąd duże nadzieje pokłada się w podmiotach ekonomii społecznej o celach reintegracyjnych, w tym spółdzielniach socjalnych. Tego typu organizacje mogą pełnić rolę instrumentów aktywnej polityki społecznej i rynku pracy. W Polsce, zgodnie z założeniami *Strategii Rozwoju Kraju 2020*, wzmacnianie spójności społecznej ma być osiąganym m. in. dzięki wykorzystaniu podmiotów ekonomii społecznej. Dzięki nim mogą być z sukcesem realizowane działania na rzecz inkluzji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Z założenia działania inkluzyjne mają być prowadzone na poziomie lokalnym, więc rola podmiotów gospodarki społecznej w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu jest doprecyzowana w dokumentach na poziomie regionalnym i lokalnym.

Spółdzielnie socjalne to jeden z rodzajów podmiotów gospodarki społecznej, który został wprowadzony do polskiego porządku prawnego w 2004 roku w celu przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Organizacje te zalicza się do narzędzi aktywnej polityki rynku pracy, gdyż poprzez zatrudnienie osób zagrożonych ekskluzją społeczną dążą do ich reintegracji społeczno-zawodowej. Działania te mają na celu poprawienie zatrudnialności spółdzielców na otwartym rynku pracy w dalszych etapach ich karier zawodowych. Spółdzielnia socjalna to przedsiębiorstwo, które może działać w różnych branżach i konkurować z innymi podmiotami rynkowymi. Nie może jednak dobrowolnie dobierać pracowników, gdyż w większości muszą to być osoby z różnych powodów zagrożone wykluczeniem społecznym. Spółdzielnie oferują dwie ścieżki reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych ekskluzją społeczną dla:

- założycieli spółdzielni – działających w spółdzielniach socjalnych założonych przez osoby fizyczne. Związani są ze spółdzielnią od momentu pierwszych prac organizacyjnych i najczęściej są też współtwórcami pomysłu na biznes. Charakteryzują się często samodzielnością, kreatywnością i przedsiębiorczością, a spółdzielnia socjalna to dla nich jedna z możliwych dróg przezwyciężenia chwilowych problemów. W większości przypadków, ich proces reintegracji społeczno-zawodowej już na wstępie jest dość mocno zaawansowany.
- pracowników najemnych – zatrudnianych najczęściej w spółdzielniach socjalnych osób prawnych, choć zdarzają się pojedyncze osoby ze spółdzielni osób fizycznych. Zatrudnili się w istniejących spółdzielniach, tym samym nie mieli wpływu na proces tworzenia or-

ganizacji. Rzadko uzyskują członkostwo w spółdzielni. To osoby o zdecydowanie mniejszej samodzielności, które są bardzo oddalone od otwartego rynku pracy. Spółdzielnia socjalna jest dla nich szansą na rozpoczęcie procesu reintegracji społeczno-zawodowej.

Grupy te pojawiły się w spółdzielniach socjalnych po wprowadzeniu nowelizacji ustawy o spółdzielniach socjalnych w 2009 roku, która umożliwiła powstawanie spółdzielni zakładanych przez osoby prawne. Wraz z wprowadzeniem profilowania bezrobotnych w Polsce w 2014 roku podział spółdzielców socjalnych na te dwie grupy został wyraźnie wzmocniony. Założono bowiem, że spółdzielnie socjalne osób fizycznych powinny być zakładane przez osoby głównie z profilu pierwszego, tj. najmniej oddalonego od otwartego rynku pracy. Natomiast spółdzielnie socjalne osób prawnych przeznaczono głównie dla osób z profilu trzeciego – najbardziej oddalonych od otwartego rynku pracy. Po przeszło dekadzie funkcjonowania spółdzielni socjalnych w Polsce należy zastanowić się nad skutecznością działań podejmowanych przez te organizacje, tym bardziej, że w rozwój spółdzielczości socjalnej angażuje się środki publiczne (np. Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego).

Województwo łódzkie, jak pokazały analizy należy do regionów o średnim stopniu zagrożenia wykluczeniem społecznym na tle reszty kraju. Jednak na terenie województwa występują obszary mocno zubożałe, gdzie mieszkańcy dotknięci są wieloma problemami, które mogą leżeć u podstaw ekskluzji społecznej. Władze województwa dostrzegły ten problem wprowadzając do *Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020* filar związany ze spójnością społeczną, w ramach którego zakłada się prowadzenie inkluzji społecznej poprzez reintegrację zawodową. Pomocne mają być w tym zakresie nowe oraz istniejące podmioty ekonomii społecznej. Wśród nich wyróżniają się spółdzielnie socjalne, mające być ostatnim etapem reintegracji zawodowej przed wejściem na otwarty rynek pracy. Województwo łódzkie pod względem rozwoju podmiotów ekonomii społecznej i spółdzielczości socjalnej również jawi się jako przeciętne na tle kraju. Zatem region ten może być dobrym przykładem do analiz i uogólnienia wniosków na poziom krajowy. Mając to na uwadze przyjęto następujące cele rozprawy, takie jak:

1. Ocenę skuteczności spółdzielczości socjalnej jako metody ograniczania wykluczenia społecznego poprzez reintegrację zawodową w Polsce na przykładzie województwa łódzkiego.
2. Ocenę trwałości efektów reintegracji zawodowej realizowanej przez spółdzielnie socjalne w postaci przygotowania do powrotu wykluczonych na otwarty rynek pracy.

Powyższe cele prowadzą do wysunięcia podstawowej hipotezy badawczej:

*H: Spółdzielnie socjalne skutecznie ograniczają wykluczenie społeczne, poprzez reintegrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które stają się ich członkami i/lub pracownikami.*

Dla weryfikacji powyższej hipotezy należy przeprowadzić wnioskowanie dotyczące trzech pomocniczych hipotez szczegółowych:

*H1: Brak spółdzielni socjalnych zmniejsza możliwość ograniczania wykluczenia społecznego wynikającego z bezrobocia w województwie łódzkim.*

*H2: Praca w spółdzielniach socjalnych sprzyja nabyciu nowych i rozwinięciu posiadanych kompetencji, w tym postaw i zachowań, przydatnych do pracy podejmowanej na otwartym rynku pracy.*

*H3: Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, dzięki aktywności społeczno-zawodowej w ramach spółdzielni socjalnych, są w stanie trwale powrócić do pracy na otwartym rynku pracy w kolejnych etapach swych karier zawodowych.*

Dla realizacji założonych celów badawczych oraz weryfikacji powyższych hipotez należało przeprowadzić badania, które pozwoliły wielowymiarowo spojrzeć na problem badawczy. W pierwszej fazie przeprowadzono szerokie badania literaturowe tematu. Zgłębiono problem wykluczenia społecznego, także w ujęciu przestrzennym w Europie i Polsce. Przeanalizowano problematykę inkluzji społecznej i potencjału jaki niesie dla takich działań ekonomia społeczna i spółdzielczość socjalna. Określono miejsce gospodarki społecznej w polskim systemie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Jednym z ważnych elementów tego systemu są spółdzielnie socjalne, których sposób działania został dokładnie przeanalizowany na podstawie dostępnych opracowań, raportów badawczych, czy studiów przypadku. Dzięki temu udało się przygotować schemat dalszego postępowania badawczego, który objął:

- Badanie założycieli i pracowników spółdzielni socjalnych mające na celu wskazanie roli spółdzielni w rozwoju zawodowym i życiu społecznym spółdzielców. Przeprowadzone zostało za pomocą ankiet skierowanych do wszystkich członków i pracowników spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego.
- Badanie spółdzielni jako przedsiębiorstw, które miało przedstawić kondycję spółdzielni socjalnych i sposób prowadzenia reintegracji społeczno-zawodowej w badanych podmiotach. Przeprowadzono je za pomocą ankiety skierowanej do zarządów wszystkich spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego.



- Badanie spółdzielczości socjalnej z perspektywy podmiotów z otoczenia spółdzielni, tj. ośrodków wsparcia ekonomii społecznej (OWES), Regionalnego Centrum Polityki Społecznej (RCPS), Wojewódzkiego Urzędu Pracy (WUP), Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi, Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych (OZRSS). Opinie tych instytucji miały pomóc w ocenie skuteczności reintegracji zawodowej prowadzonej w spółdzielniach socjalnych oraz wpływu otoczenia na działania reintegracyjne. Przeprowadzono je za pomocą wywiadów z przedstawicielami każdej z powyższych instytucji.
- Badanie byłych członków i pracowników spółdzielni, które miało na celu sprawdzenie skuteczności przeprowadzonych działań reintegracyjnych. Badania te planowano przeprowadzić za pomocą wywiadów z byłymi spółdzielcami.

Pierwsze dwa badania, tj. założycieli i pracowników oraz spółdzielni jako przedsiębiorstw, prowadzono równolegle i podjęto próbę objęcia nimi wszystkich spółdzielni socjalnych z woj. łódzkiego. Realizowano je od grudnia 2013 do czerwca 2014 roku na podstawie bazy danych z 30 listopada 2013 roku (wówczas były zarejestrowane 82 spółdzielnie socjalne). Ostatecznie badania udało się przeprowadzić w 42 spółdzielniach socjalnych (51,2% zarejestrowanych)<sup>2</sup>, w tym 22 z terenu miasta Łodzi; 21 organizacji odmówiło wzięcia udziału w badaniu. Zidentyfikowano 19 organizacji nieaktywnych – poszukiwania organizacji w internecie oraz pod adresami z KRS, czy innych baz danych nie pozwoliły na nawiązanie kontaktu z organizacją. W badanych spółdzielniach nie wszyscy spółdzielcy zdecydowali się wypełnić ankietę, ostatecznie próba badawcza założycieli składa się ze 116 osób, zaś pracowników najemnych obejmuje 74 osoby. Przyjmując, że przeciętna liczba spółdzielców w jednej spółdzielni socjalnej kształtuje się na poziomie 7 osób oznacza to, że próba badawcza stanowi ok. 65% populacji spółdzielców w badanych podmiotach oraz 43% populacji wszystkich spółdzielców z terenu województwa łódzkiego w 2013 roku. Przeprowadzone badania były pierwszymi, w których podjęto próbę ankietowania członków i pracowników spółdzielni socjalnych. Ich wyniki są zatem istotnym wkładem do nauk społecznych i pozwalają poszerzyć dotychczasową wiedzę na temat ludzi trafiających do spółdzielczości socjalnej.

Założone badania podmiotów z otoczenia spółdzielni socjalnych udało się zrealizować w pełni poprzez wywiady prowadzone osobiście przez autora z przedstawicielami każdej instytucji. Niestety, część badań skierowana do byłych członków i pracowników spółdzielni nie została przeprowadzona, gdyż napotkano na duże problemy związane z dotarciem do respon-

---

<sup>2</sup> Kwestionariusze badania spółdzielni jako przedsiębiorstwa wypełniło 41 spółdzielni socjalnych tj. 50% zarejestrowanych spółdzielni.

dentów. Żadna instytucja nie prowadzi formalnego monitoringu dalszych losów spółdzielców socjalnych. Same spółdzielnie najczęściej deklarują brak kontaktu z byłymi członkami lub pracownikami albo nie są zainteresowane w udostępnieniu takich kontaktów. Wynika to z faktu, że najczęściej odchodzenie ze spółdzielni socjalnych ma związek z konfliktami. Z tego też powodu osoby, do których udało się dotrzeć, najczęściej nie były zainteresowane udzieleniem jakichkolwiek informacji nt. ich pracy w spółdzielni. W rezultacie odmawiały wzięcia udziału w badaniu. Jednak na innych etapach procesu badawczego udało się pozyskać pośrednio pewne informacje dotyczące losów byłych spółdzielców, co zostało ujęte w rozprawie.

Rozprawa składa się z sześciu rozdziałów. Pierwsze cztery to przegląd literatury naukowej w zakresach związanych z tematyką rozprawy. Rozważania w tych rozdziałach są wzbogacone szerokimi analizami na podstawie statystyki publicznej. W dwóch pozostałych rozdziałach zostały przedstawione wyniki badań. Rozprawę skonstruowano w myśl zasady od koncepcji ogólnych po systematyczne dążenie do omówienia szczegółowych aspektów badanych zjawisk.

Rozdział pierwszy dotyczy kwestii wykluczenia społecznego. Opisane zostały przyczyny i skutki tego zjawiska oraz metody jego pomiaru. Następnie przeprowadzona została analiza wielkości zagrożenia wykluczeniem społecznym w krajach europejskich, ze szczególnym uwzględnieniem skali zagrożenia ekskluzją w Polsce. Następnie podobną analizę przeprowadzono na poziomie województw i ułożono w tym kontekście województwo łódzkie.

Rozdział drugi opisuje przebieg procesu inkluzji społecznej, czyli przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Opisane zostały narzędzia polityki europejskiej, krajowej i wojewódzkiej mające na celu ograniczanie ekskluzji społecznej, ze szczególnym uwzględnieniem reintegracji zawodowej. Przeprowadzona została analiza celowości reintegracji zawodowej, wychodząca od roli pracy w życiu człowieka do aktywnej polityki rynku pracy z naciskiem położonym na funkcjonowanie przejściowych rynków pracy. Rozdział kończy analiza stanu rynku pracy w województwie łódzkim, na którym działają analizowane spółdzielnie socjalne.

Rozdział trzeci dotyczy roli ekonomii społecznej w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu. Zawarto w nim opis sektora ekonomii społecznej w Europie, Polsce i województwie łódzkim oraz ukazano miejsce spółdzielczości socjalnej w gospodarce społecznej. Przeanalizowano również potencjał podmiotów ekonomii społecznej w prowadzeniu działań z zakresu reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Przedstawione zostały metody oceny skuteczności społeczno-ekonomicznej podmiotów ekonomii społecznej i wybrany zestaw wskaźników, który został użyty do analiz w niniejszej rozprawie.

W rozdziale czwartym przeprowadzono analizę spółdzielni socjalnych i ich potencjału przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Przeanalizowano ewolucję rozwiązań prawnych dotyczących spółdzielczości socjalnej. Polskie rozwiązania w tym zakresie zostały porównane z działającymi w innych krajach UE przedsiębiorstwami społecznymi integracji zawodowej. Prześledzono rozwój spółdzielczości socjalnej w Polsce na bazie statystyk ogólnodostępnych oraz badań tych podmiotów prowadzonych do tej pory w Polsce. Na podstawie przeglądu dostępnych studiów przypadku przeprowadzono analizę potencjału rozwojowego spółdzielczości socjalnej w Polsce.

Rozdział piąty to analiza kondycji spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim przeprowadzona na podstawie badań własnych. Wykorzystano do tego celu badania spółdzielni socjalnych jako przedsiębiorstw oraz badania podmiotów z otoczenia instytucjonalnego spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim. Rozdział zawiera również szczegółową metodykę i opis prowadzonych badań. Dzięki przeprowadzonym analizom udało się sformułować rekomendacje do zmian w systemie spółdzielczości socjalnej w Polsce. Z wykorzystaniem wskaźników zaproponowanych w rozdziale trzecim, przeprowadzono analizę skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych w Polsce na przykładzie województwa łódzkiego.

W rozdziale szóstym ukazano analizy, które pozwalają znaleźć odpowiedzi na kluczowe pytania postawione w rozprawie o skuteczność i trwałość efektów reintegracji zawodowej prowadzonej w spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim. Rozważania przeprowadzone zostały w oparciu o analizę statystyczną wyników badań ankietowych prowadzonych ze spółdzielcami socjalnymi z województwa łódzkiego.

Przeprowadzone analizy pozwoliły na dokonanie weryfikacji założonych hipotez badawczych, co zostało ujęte w zakończeniu rozprawy. Rozprawa zawiera również liczne załączniki, w których umieszczono tabele pomocnicze dla prowadzonych analiz, charakterystykę form prawnych podmiotów ekonomii społecznej w Polsce oraz kwestionariusze ankiet i wywiadów użyte do przeprowadzonych badań. Na dwa aneksy do rozprawy składają się: rys historyczny gospodarki społecznej w Polsce oraz charakterystyka stanu rozwoju poszczególnych typów podmiotów ekonomii społecznej w Polsce.

## **ROZDZIAŁ 1:**

# **Wykluczenie społeczne jako kwestia społeczna w Polsce i Unii Europejskiej**

## **1.1 Pojęcie, przyczyny i skutki wykluczenia społecznego**

### **1.1.1 Pojęcie wykluczenia społecznego**

Wykluczenie społeczne (ekskluzję społeczną) można zdefiniować nie wprost jako pojęcie przeciwstawne do społecznego uczestnictwa w podstawowych zbiorowościach, jak: naród, społeczeństwo, czy społeczność. Jest to więc dobrowolna lub częściej wymuszona warunkami zewnętrznymi izolacja. Dotyczy jednostek, jak również całych grup społecznych. Może wynikać, dla przykładu z: biedy, bezrobocia, odmiennego koloru skóry, religii, kalectwa, preferencji seksualnych i innych.<sup>3</sup> Tym samym, jak stwierdza B. Jordan, wykluczenie społeczne zdecydowanie wychodzi poza kategorię skrajnego ubóstwa, które odnoszono do krajów trzeciego świata, czy do objętych transformacją krajów postkomunistycznych. Wykluczenie społeczne dotyczy wszystkich krajów, gdyż wynika z wszelkiego typu nierówności, które mogą być przyczynami różnego typu dyskryminacji.<sup>4</sup> Dla przykładu, mieszkaniec wysokorozwiniętego kraju, uzyskujący dochody na poziomie krajowej płacy minimalnej zapewne zostałby sklasyfikowany w swojej ojczyźnie jako osoba zagrożona wykluczeniem społecznym z tytułu ubóstwa, gdzie przy zachowaniu takiego samego poziomu dochodów w kraju mniej rozwiniętym należałby pewnie do klasy średniej. Wykluczenie może równie dobrze dotyczyć dziecka, które wśród rówieśników dysponuje gorszym modelem telefonu komórkowego, a więc przyczyna nierówności nie jest tu istotna, a decyduje fakt występowania izolacji społecznej ze względu na występowanie takiej nierówności. Fakt występowania nierówności jest ściśle związany z gospodarką rynkową, więc nie można ich traktować jako złych z natury, gdyż poprzez konkurencję mogą prowadzić wręcz do rozwoju. Jednak gdy prowadzą one do dyskryminacji i izolacji to stają się czynnikiem wykluczenia społecznego.

Pojęcie wykluczenia społecznego wydaje się stosunkowo nowe, gdyż dobrze przystaje do opisu współczesnych problemów społecznych. Jednakże już M. Weber<sup>5</sup> wprowadził podobne

---

<sup>3</sup> Jarosz M., Obszary wykluczenia w Polsce, [w:] Jarosz M. (red.), Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2008, s.10.

<sup>4</sup> Jordan B., A theory of poverty and social exclusion, Polity Press, Cambridge, Wielka Brytania 1996, s. 1-5.

<sup>5</sup> Weber M., Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej, PWN, Warszawa 2002, s. 272-273.

pojęcie - zamknięcia społecznych i ekonomicznych szans. Początkowo było to pojęcie dotyczące zamkniętych struktur społecznych, które tworzyli ludzie z zewnątrz dla zachowania swoich przywilejów – getta etniczne, zamknięte zakłady psychiatryczne. Pojęcie to rozszerzył następnie F. Parkin, wyodrębniając proces izolowania się pewnych grup społecznych w obrocie swych pozycji, co prowadzi do powstawania społecznych nierówności, a w dalszej kolejności wykluczenia społecznego.<sup>6</sup> Nie każda izolacja musi być od razu wiązana z wykluczeniem społecznym, gdyż o wykluczeniu społecznym pewnej grupy orzeka reszta społeczeństwa, a sami wykluczeni nie mając odpowiedniej perspektywy porównawczej często sami nie odczuwają tego zjawiska. Tym samym, ekskluzji społecznej nie można traktować jako subiektywnego odczucia osób nią dotkniętych. Jest ona raczej obiektywnym osądem sytuacji danej grupy społecznej dokonywanym przez otoczenie.

Pojęcie wykluczenia społecznego we współczesnym znaczeniu prawdopodobnie po raz pierwszy zostało użyte w publikacji R. Lenoira z roku 1974 zatytułowanej *Les exclus*. Przypisano do niego osoby mieszkające we Francji, które nie uczestniczyły ani w rozwoju społecznym, ani ekonomicznym.<sup>7</sup>

W latach osiemdziesiątych dwudziestego wieku termin wykluczenie społeczne został użyty oficjalnie we francuskiej polityce społecznej. Oznaczał on różne grupy osób żyjące na marginesie społeczeństwa i pozbawione jednocześnie dostępu do systemu zabezpieczenia społecznego. Z biegiem lat pojęciem tym objęto również osoby młode skonfliktowane z otoczeniem. Jednakże, gdy podstawowym problemem społecznym zaczęło być bezrobocie, pojęcie ekskluzji społecznej zaczęło coraz częściej odnosić w stosunku do osób długotrwale bezrobotnych.<sup>8</sup>

W Polsce termin wykluczenia społecznego pojawił się dosyć późno. Jeszcze w roku 1995 w badaniach nad żebrakami S. Marmuszewski i S. Bukowski mówili o ich wyobcowaniu, wykorzenieniu, wyłączeniu, izolacji, samotności, alienacji a nie o wykluczeniu społecznym, choć wszystkie te terminy oddawały dzisiejsze znaczenie ekskluzji społecznej.<sup>9</sup> Z. Bauman korzystał z terminów zbędni, niechciani, odrzuceni, zmarginalizowani w stosunku do ludzi,

---

<sup>6</sup> Parkin F., *Marxism and class theory: A bourgeois critique*, New York, Columbia University Press, 1979 [w] Levine R. F. (red.), *Social class and stratification. Classic statements and theoretical debates*, Rowman & Littlefield Publishers Inc., 2006, s. 130-133.

<sup>7</sup> Broda-Wysocki P., *Wykluczenie i inkluzja społeczna. Paradygmaty i próby definicji*, IPiSS, Warszawa 2012, s. 25.

<sup>8</sup> Golinowska S., Broda-Wysocki P., *Kategorie ubóstwa i wykluczenia społecznego. Przegląd ujęć*, [w] Golinowska S., Tarkowska E., Topińska I. (red.), *Ubóstwo i wykluczenie społeczne. Badania. Metody. Wyniki*, IPiSS, Warszawa 2005, s. 36.

<sup>9</sup> Marmuszewski S., Bukowski S. (red.), *Żebracy w Polsce*, Wydawnictwo Baran i Suszczyński, Kraków 1995, s. 96.

których dziś po prostu nazywamy wykluczonymi.<sup>10</sup> Wydaje się, że kariera terminu wykluczenie społeczne zaczęła się w polskiej literaturze naukowej dopiero w latach 1999-2000, jednak trudno wskazać autora, który użył go jako pierwszy. Z pewnością był wynikiem tłumaczenia używanego w dokumentach Unii Europejskiej „social exclusion”. Stosunkowo późne dostrzeżenie problemu wykluczenia społecznego w Polsce było związane z tym, że problemy biedy oraz marginalizacji społecznej pojawiły się w dużej mierze wraz z rozpoczęciem transformacji społeczno-gospodarczej i prywatyzacji.<sup>11</sup>

Ze względu na wielowymiarowy charakter wykluczenia społecznego trudno jest stworzyć jego jedną, syntetyczną definicję. Dlatego proponuje się stosować raczej ujęcie opisowe wskazujące możliwe obszary wystąpienia tego zjawiska oraz odpowiednie jego symptomy. Propozycję takiego podejścia do problemu wykluczenia społecznego można znaleźć w tabeli 1.1, choć lista obszarów wykluczenia społecznego ciągle jest rozszerzana, wraz ze zmieniającą się rzeczywistością społeczno-gospodarczą.

**Tab. 1.1 Obszary i symptomy wykluczenia społecznego**

<b>Obszar</b>	<b>Symptomy wykluczenia społecznego</b>
Polityczny	Brak praw politycznych, niska frekwencja wyborcza, niski poziom aktywności lokalnej, społeczne niedostosowanie, brak większej aktywności politycznej, bezsilność w sprawach politycznych
Instytucjonalny	Niedorozwój instytucji publicznych: sądowniczych, obywatelskich, bezpieczeństwa, zła administracja, korupcja, ograniczenia zabezpieczenia społecznego
Ekonomiczny	Długotrwałe bezrobocie, niepewność uzyskania bądź utrzymania pracy (job insecurity), gospodarstwa domowe bez osób pracujących, niskie dochody
Społeczny	Zerwane więzi rodzinne, niechciane ciążę, bezdomność, przestępczość, niesatysfakcjonujące warunki życia
Otoczenie i sąsiedztwo	Degradacja środowiska, brak bądź zła jakość zasobów mieszkaniowych, brak usług lokalnych, osłabienie więzi społecznych i brak wspomagania w sytuacjach kryzysowych (obojętność)
Jednostkowy	Zła kondycja fizyczna i psychiczna, niedostateczne umiejętności i poziom edukacji
Przestrzenny	Koncentracja (getta) i marginalizacja grup społecznych
Grupowy	Wyodrębnienie grup szczególnej podatności na wykluczenie społeczne ze względu na cechy społeczne (np. osoby starsze, niepełnosprawne, mniejszości etniczne)

Źródło: Golinowska S., Broda-Wysocki P. *Kategorie ubóstwa i wykluczenia społecznego. Przegląd ujęć*, [w:] Golinowska S., Tarkowska E., Topińska I. (red.), *Ubóstwo i wykluczenie społeczne. Badania. Metody. Wyniki*, IPiSS, Warszawa 2005, s. 38.

Uogólniając, pojęcie wykluczenia społecznego zawiera trzy istotne wymiary:

1. „Wykluczenie z rynku pracy i utrata społecznych więzi – rodzinnych, przyjacielskich, czy z instytucjami społecznymi.

<sup>10</sup> Por. Bauman Z., Zbędni, niechciani, odrzuceni – czyli o biednych w zamożnym świecie, *Kultura i Społeczeństwo*, nr 2 (1998), s. 3-18.

<sup>11</sup> Rostropowicz P., Marginalizacja społeczna w okresie transformacji. Wybrane zagadnienia, [w:] Rostropowicz P. (red.), *Wykluczenie społeczne w dobie transformacji ustrojowej ze szczególnym uwzględnieniem Śląska*, Editio Silesia, Łubowice 2006, s. 29-30.

2. *Utrata możliwości uczestniczenia, np. w konsumpcji z powodu braku środków pieniężnych czy konieczności życia w slumsach, braku możliwości realizacji własnych praw, korzystania z oświaty lub innych dóbr kulturalnych.*
3. *Pewien stan wykluczenia społecznego w sensie statystycznym – z jednej strony wykluczenie jest ciągiem postępujących zmian czy ograniczeń w możliwościach uczestniczenia w życiu gospodarczym, politycznym, kulturalnym, czy społecznym, a z drugiej nie jest to proces nieodwracalny.*<sup>12</sup>

Rozpatrując pojęcie wykluczenia społecznego w najczęściej rozumianym wąskim ujęciu, można je ograniczyć do trzech rodzajów ściśle powiązanych z ubóstwem:<sup>13</sup>

- wykluczenie ze sfery pracy,
- wykluczenie ze sfery edukacji, kultury i dostępu do informacji,
- wykluczenie przestrzenne, w tym bezdomność.<sup>14</sup>

Synonimem wykluczenia społecznego jest pojęcie ekskluzji społecznej. L. Dziewięcka-Bokun rozumie to jako zjawisko wielowymiarowe, w którym bieda jest tylko jedną z form jej przejawiania. Ekskluzja obejmuje obok materialnej także niematerialną depryzację. Odnosi się do utrwalonej w czasie sytuacji nierównego dostępu do praw i instytucji oraz do drastycznego załamania się stosunków społecznych. Można przyjąć, że bieda to brak lub słaby dostęp do dóbr i usług, a ekskluzja to wykluczenie z miejsca i relacji w społeczeństwie wynikające z sytuacji życiowej, tj. biedy, bezrobocia, uzależnień i innych. Objęte są nią grupy biednych i jednocześnie wyalienowanych, czyli grupy o niskich dochodach materialnych, słabych więziach społecznych oraz ograniczonym dostępie do życia społecznego i kulturalnego. Ekskluzję społeczną charakteryzuje strukturalny brak możliwości uczestniczenia w „normalnym” życiu społecznym, bezsilność i bezradność wobec z wielokrotnionych trudów własnego życia, które często prowadzą do izolacji i napiętnowania społecznego.<sup>15</sup>

Na potrzeby niniejszej rozprawy pojęcie wykluczenia społecznego potraktowane będzie w sposób wąski, podyktowany potrzebą dalszego postępowania analitycznego. Rozprawa jest poświęcona spółdzielcom socjalnym, którzy są szczegółowo określani przez ustawodawcę

---

<sup>12</sup> Nowak J., Potencjalne i realne ograniczenia procesu wykluczenia społecznego, [w.] Nowak J. (red.), *Meandry wykluczenia społecznego*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2008, s. 10-11.

<sup>13</sup> Ubóstwo (bieda) według Banku Światowego to niemożność osiągnięcia minimalnego standardu życiowego (za: World Bank Institute, *Introduction to poverty analysis*, 2005, s. 8).

<sup>14</sup> Tarkowska E., *Kategoria wykluczenia społecznego a polskie realia*, [w.] Orłowska M. (red.), *Skazani na wykluczenie*, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Warszawa 2005, s. 21.

<sup>15</sup> Dziewięcka-Bokun L., *Ekskluzja społeczna jako problem polityki społecznej*, [w] Dziewięcka-Bokun L., Zamorska K., *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, WUWr, Wrocław 2003, s. 211-212.

w Ustawie z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651 z późn. zm.), więc obszary wykluczenia będą ograniczały się do osób spełniających odpowiednie przesłanki ustawowe.<sup>16</sup> Co oznacza, że przy definiowaniu wykluczenia społecznego za punkt wyjścia przyjęta będzie przyczyna powstania, a nie skutek jaki niesie za sobą to zjawisko.<sup>17</sup> A zatem, wykluczeniu społecznemu podlegają ludzie, którzy ze względu na swoją sytuację materialną, niepełnosprawność, bezdomność, uzależnienia, choroby, status społeczny w ograniczony sposób mogą korzystać z praw i przywilejów przysługujących innym członkom społeczeństwa, przede wszystkim w sferze pracy, a także kultury, edukacji i innych. Ten stan bywa pogłębiany, gdyż osoby te często żyją wśród ludzi z podobnymi problemami.

### 1.1.2 Przyczyny i skutki wykluczenia społecznego

Pojęcie wykluczenia społecznego jest bardzo szerokie, gdyż wiele czynników może je generować. Zazwyczaj wynika ono z niedoboru: materialnego, edukacyjnego, informacyjnego, czy niepełnosprawności, ale przyczyn występowania tego zjawiska można by wymienić o wiele więcej. Często wykluczenie ma miejsce dopiero w momencie, kiedy nałoży się na siebie kilka czynników. Tabela 1.2 wskazuje najczęściej opisywane w literaturze przyczyny wykluczenia społecznego oraz określenie prawdopodobnych skutków przez nie wywoływanych.

Podstawową przyczyną powstawania wykluczenia społecznego jest ubóstwo. Chodzi nie tylko o niedobory w budżetach domowych powodujące bardzo ubogą konsumpcję, ograniczoną do dóbr niezbędnych do egzystencji, ale także o wynikające z niej ograniczenia możliwości jednostki, czy rodziny w wielu innych sferach życia. Ubóstwo dochodowe powoduje deprivację jednostek i ich rodzin w zakresie aspiracji zawodowych,<sup>18</sup> edukacji, ochrony zdrowia, warunków mieszkaniowych, uczestnictwa w kulturze i sposobu spędzania czasu wolnego. Takie osoby nie korzystają w pełni z przypisanych im praw i przywilejów społecznych. Bardzo niepokojącym zjawiskiem jest również dziedziczenie ubóstwa, przez co utrwała się styl życia w biedzie. Mamy do czynienia z syndromem wyuczonej bezradności, powstaje tzw. kultura ubóstwa.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Patrz rozdział 4.2

<sup>17</sup> Szczegółowo możliwe przyczyny i skutki wykluczenia społecznego zostały omówione w podrozdziale 1.1.2.

<sup>18</sup> Niepokojącym i narastającym zjawiskiem jest ubóstwo osób pracujących, którzy uzyskują niewystarczające dochody z pracy do osiągnięcia minimalnego standardu życiowego.

<sup>19</sup> Danecka M., Ubodzy i bezrobotni, [w] Jarosz M. (red.), Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2008 s. 107-109.



**Tab. 1.2 Najczęstsze przyczyny i skutki wykluczenia społecznego**

<b>Przyczyny wykluczenia społecznego</b>	<b>Skutki wykluczenia społecznego</b>
Ubóstwo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- konsumpcja ograniczona do dóbr potrzebnych do egzystencji,</li> <li>- ograniczenia funkcjonowania w wielu sferach życia,</li> <li>- deprywacja jednostek i ich rodzin w sferze aspiracji zawodowych, edukacji, ochrony zdrowia i innych,</li> <li>- niemożność nadążenia za kulturą konsumpcjonistyczną.</li> </ul>
Bezrobocie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ubóstwo,</li> <li>- zmiana środowiska społecznego ze współpracowników na innych bezrobotnych,</li> <li>- samoizolacja i depresja,</li> <li>- utrata kompetencji umożliwiających powrót na rynek pracy,</li> <li>- pojawienie się dysfunkcji w rodzinie,</li> <li>- rozwój patologicznych zjawisk społecznych (przestępczość, uzależnienia, itp.)</li> </ul>
Niepełnosprawność	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pozbawienie lub ograniczenie dostępu do podejmowania decyzji w społeczeństwie,</li> <li>- mniejsze możliwości wyboru, a większe przymusu w działaniach życiowych,</li> <li>- mniejsze szanse i gorsza sytuacja ekonomiczna,</li> <li>- mniejsze możliwości zawodowe, w tym zdobywania wykształcenia i podnoszenia kwalifikacji,</li> <li>- mniejszy dostęp do kultury,</li> <li>- przebywanie w odizolowaniu od reszty społeczeństwa w zakładach leczniczych i opiekuńczych.</li> </ul>
Nieodpowiednia przestrzeń życiowa (jakość zasobów mieszkaniowych, sąsiedztwo, bezdomność)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- utrudniony wypoczynek i rozwój życia rodzinnego,</li> <li>- zaniedbana infrastruktura społeczna i edukacyjna,</li> <li>- utrudnione wychowywanie dzieci,</li> <li>- niska gwarancja ochrony posiadanych dóbr i bezpieczeństwa zamieszkania.</li> </ul>
Uzależnienia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pogorszenie stanu zdrowia,</li> <li>- powstawanie stanów depresyjnych,</li> <li>- problemy ze znalezieniem pracy lub utrata zatrudnienia,</li> <li>- problemy z prawem.</li> </ul>
Odbycie kary pozbawienia wolności	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zły stosunek reszty społeczeństwa do osób karanych,</li> <li>- problemy ze znalezieniem pracy,</li> <li>- nałogi,</li> <li>- trafiać do złej przestrzeni życiowej,</li> <li>- ubóstwo.</li> </ul>
Przynależność do mniejszości seksualnych, narodowych i etnicznych, migrantów lub uchodźców	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ograniczenie dostępu do dóbr i korzystania z różnorodnych zasobów kapitału (ekonomicznego, politycznego społecznego, kulturowego),</li> <li>- brak zaufania ze strony reszty społeczeństwa.</li> </ul>
Niskie wykształcenie	- bezrobocie.
Nierówność w dostępie do edukacji	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ograniczenie w dostępie do podręczników, dodatkowych zajęć,</li> <li>- konieczność wcześniejszego zakończenia edukacji,</li> <li>- ograniczony dostęp do rynku pracy.</li> </ul>
Stan zdrowia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ograniczony dostęp do rynku pracy,</li> <li>- ubóstwo,</li> <li>- ograniczenia funkcjonowania w wielu sferach życia.</li> </ul>
Brak dostępu lub nieumiejętność posługiwania się nowoczesnymi technikami informacyjnymi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ograniczony dostęp do rynku pracy,</li> <li>- ograniczenia w podnoszeniu kwalifikacji,</li> <li>- problemy w dostępie do usług publicznych,</li> <li>- ograniczenie możliwości edukacyjnych,</li> <li>- ograniczenie rozwoju i możliwości funkcjonowania w społeczeństwie.</li> </ul>

*Źródło: Opracowanie własne.*

Podobnie sprawę traktuje K. W. Frieske, który twierdzi, że szczególnie groźnym zjawiskiem związanym z wykluczeniem społecznym jest to, że ludzie o stosunkowo niskim statusie społecznym są marginalizowani jako cała grupa społeczna, a dodatkowo podlega ono mechanizmom międzygeneracyjnego dziedziczenia.<sup>20</sup> Potwierdza to Z. Kwieciński, który wskazuje, że osiągnięcia szkolne są uwarunkowane w dużej mierze przez czynniki pozaszkolne, głównie rodzinne, a tym samym szkoły powszechne są doskonałym instrumentem utrwalania różnic, uwarunkowanych przez zróżnicowane warunki rozwojowe w domu rodzinnym.<sup>21</sup> Szkoły mogą być również miejscem, w którym wykluczane są osoby niemogące nadążyć za kulturą konsumpcyjną.<sup>22</sup>

W czasach postępującej globalizacji i dużej konkurencji na rynku pracy nasilającą się przyczyną wykluczenia społecznego jest bezrobocie. Szczególnie wykluczający charakter ma bezrobocie długotrwałe, które zazwyczaj niesie za sobą ubóstwo oraz wiele innych skutków natury społecznej i ekonomicznej. Z punktu widzenia makroekonomicznego, skutki bezrobocia ogółem mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne. Pozytywne związane są z podniesieniem konkurencyjności na rynku pracy, w efekcie daje ono impuls do poprawy kwalifikacji pracowników i produktywności pracy. Negatywne związane są ze zmniejszeniem dochodów państwa ze względu na mniejsze podatki, produkcję, czy konieczność wypłacania świadczeń socjalnych. Powstają ogólnospołeczne skutki, jak zmniejszenie się stopy zawieranych małżeństw, a zwiększenie liczby rozwodów.<sup>23</sup> W przypadku bezrobocia długotrwałego występują właściwie tylko negatywne skutki.

Pod względem społecznym utrata pracy ma duży wpływ na kontakty bezrobotnych z otoczeniem, gdyż zmienia się sieć kontaktów międzyludzkich – osoby te wychodzą ze środowiska związanego z miejscem pracy, a trafiają w środowisko innych bezrobotnych i osób korzystających z pomocy społecznej. To początek izolacji społecznej, do której dochodzi zjawisko samoizolacji bezrobotnego, związane ze stanem ogólnej depresji psychicznej, co dalej obniża

---

<sup>20</sup> Frieske K. W., *Marginalność społeczna – normalność i patologia*, [w:] Frieske K.W. (red.), *Marginalność i procesy marginalizacji*, IPiSS, Opracowania PBZ, zeszyt nr 13, Warszawa 1999, s. 28.

<sup>21</sup> Kwieciński Z., *Szkoła a wykluczenie*, [w] Marzec-Holka K., Gruza-Steinke H., Rutkowska A. (red.), *Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy socjalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005, s. 35.

<sup>22</sup> Samo nabywanie dóbr pierwszej potrzeby nie zaspokaja obecnie pragnienia posiadania dóbr wymarzonych. Brak możliwości nabywania dóbr i usług w odpowiedniej ilości już powoduje frustrację wśród osób ubogich, która wręcz może być pogłębiona przez otrzymywanie tych dóbr w formie pomocy. Sam fakt, braku możliwości kupowania prowadzi do procesów marginalizacji w społeczeństwie. [Oliwa-Ciesielska M., *Nowe nierówności jako przyczyna wykluczenia społecznego*, [w] Marzec-Holka K., Gruza-Steinke H., Rutkowska A. (red.), *Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy socjalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005, s. 211.]

<sup>23</sup> Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002, s. 77-89.

jego zainteresowania, oczekiwania życiowe i pogłębia wykluczenie społeczne. Dodatkowo, bezrobocie negatywnie wpływa na funkcjonowanie rodziny – zmniejsza się autorytet bezrobotnych członków rodziny, co może prowadzić w dalszej konsekwencji do przemocy w rodzinie. Bezrobocie sprzyja rozwojowi patologicznych zjawisk społecznych, jak przestępczość, narkomania i alkoholizm, które same w sobie są przyczynami, ale także konsekwencją wykluczenia społecznego.<sup>24</sup> Przeciągające się w czasie bezrobocie powoduje utratę kwalifikacji zawodowych osób pozostających bez pracy. Z czasem takim osobom coraz trudniej znaleźć pracę, gdyż ich kompetencje przestają przystawać do realiów rynku pracy. W konsekwencji takie osoby zniechęcają się do dalszego poszukiwania pracy, wypadają z kategorii bezrobotnych i trafiają do grupy biernych zawodowo.

Grupą społeczną zagrożoną wykluczeniem społecznym są niepełnosprawni, którzy przez wieki żyli na marginesie społeczeństwa. Ludzie niepełnosprawni najczęściej żyli w niedostatku i izolacji w szpitalach, które w małym stopniu miały charakter instytucji leczniczych, a pełniły funkcje hospicjów, przytułków dla opuszczonych, do których trafiali głównie ludzie z widocznymi schorzeniami ruchowymi lub psychicznie chorzy.<sup>25</sup> Obecnie wiele się robi dla socjalizacji osób niepełnosprawnych, ale cały czas możemy się spotkać z osobami dotkniętymi wykluczeniem społecznym, które objawia się poprzez:

1. Pozbawienie lub ograniczenie dostępu do podejmowania decyzji w społeczeństwie.
2. Mniejsze możliwości wyboru, a większe przymusu w działaniach życiowych.
3. Mniejsze szanse i gorsza sytuacja ekonomiczna.
4. Mniejsze możliwości zawodowe, w tym zdobywania wykształcenia i podnoszenia kwalifikacji.
5. Gorszą pozycję na rynku pracy.

Właściwie każdy z powyższych punktów można by równie dobrze odnieść do wszystkich wykluczonych. Jednak niepełnosprawni, dotknięci wykluczeniem społecznym często nie mają dużego wyboru co do drogi edukacyjnej czy zawodowej. Mają niewielki dostęp do dobrodziejstw kultury. Dodatkowo, ich życie opiera się w dużej mierze na transferach ze strony państwa, ale z drugiej strony dużą część budżetu domowego takich osób pochłaniają koszty

---

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Erenc J., *Bycie innym. Problem wykluczenia i izolacji ludzi niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2008, s. 104-105.

leków i rehabilitacji. Takie osoby są tym samym bardziej podatne na skutki wszelkiego typu kryzysów ekonomicznych i reform systemowych.<sup>26</sup>

Przyczyną jak i skutkiem wykluczenia społecznego może być również po prostu zły stan zdrowia. Z jednej strony dobry stan zdrowia wpływa na lepszą efektywność pracy i tym samym dobrobyt ludzi. Z drugiej strony osoby ubogie, bezrobotne, z nałogami, bezdomne, o niskim poziomie edukacji charakteryzują się gorszym stanem zdrowia,<sup>27</sup> który dodatkowo utrudnia lub wręcz uniemożliwia włączenie społeczne.

Kolejną przyczyną wykluczenia społecznego jest brak dostępu do mieszkań, uwzględniając radykalną formę pod postacią bezdomności. Tematem powiązanim jest zamieszkiwanie w złym sąsiedztwie, co może być przyczyną izolacji. Zanieczyszczona przestrzeń, zniszczona infrastruktura, agresywne zachowania współmieszkańców, czy przestępczość to cecha wielu osiedli w dużych miastach, a nawet miasteczek czy wsi. Takie otoczenie, nierzadko w połączeniu ze złymi warunkami mieszkaniowymi, utrudniają wypoczynek i rozwój życia rodzinnego. Dodatkowo, infrastruktura społeczna, czy edukacyjna w takim otoczeniu jest zazwyczaj zaniedbana, co zmniejsza szanse osób wychowywanych w takim otoczeniu na czerpanie w pełni z praw i przywilejów społecznych.<sup>28</sup> Przykładem takich osób mogą być ludzie mieszkający w gettach biedy i przestępczości w Stanach Zjednoczonych. Młodzi ludzie wychowujący się w tych dzielnicach często popadają w konflikty z prawem i rzadko odnoszą znaczący sukces zawodowy.

Dla lepszego zrozumienia tematu warto uporządkować pojęcia bezdomności i wykluczenia mieszkaniowego. Według definicji koncepcyjnej Europejskiej Federacji Narodowych Organizacji Pozarządowych Pracujących na rzecz Bezdomnych FEANTSA istnieją trzy domeny konstytuujące „dom”. Domena fizyczna, czyli przestrzeń zaspokajająca potrzeby człowieka i jego rodziny względem ochrony przed warunkami atmosferycznymi itp. Kolejna domena społeczna, czyli umożliwienie zachowania prywatności i realizacji życia rodzinnego, np. rodzicielstwa, małżeństwa, czy dzieciństwa. Ostatnia domena prawna to gwarancje ochrony posiadanych dóbr i bezpieczeństwa zamieszkania łącznie z tytułem prawnym do zajmowanego lokum. Jeśli człowiek zostanie pozbawiony choćby jednej z domen staje się bezdomnym

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, s. 107-108.

<sup>27</sup> Sowa A., Zdrowie i choroba a ubóstwo i wykluczenie społeczne, *Polityka Społeczna* 11-12/2006, s. 16-19.

<sup>28</sup> Golinowska S., Wykluczenie społeczne [w] Golinowska S. (red.), *Od ubóstwa do wykluczenia społecznego. Badania. Koncepcja. Wyniki. Propozycje*. Polska, Europa i Świat, IPiSS, Warszawa 2008, s. 129-130.

lub wykluczonym mieszkaniowo.<sup>29</sup> Rysunek Z.1.1<sup>30</sup> oraz tabela Z.1.1 przedstawiają schemat i opis siedmiu obszarów bezdomności i wykluczenia mieszkaniowego, co obrazuje poziom złożoności i wielowymiarowości tego zjawiska.

Często wymienianym skutkiem wykluczenia społecznego, a zarazem przyczyną pogłębiania tego stanu rzeczy są uzależnienia od substancji psychoaktywnych. Mogą to być środki legalne jak alkohol albo nielegalne jak narkotyki. Skutkiem uzależnienia jest pogorszenie stanu zdrowia, czy powstawanie stanów depresyjnych. Osoby uzależnione mają problemy ze znalezieniem pracy lub uzależnienie może być przyczyną utraty zatrudnienia. Obserwuje się dodatnią korelację między uzależnieniami a przestępczością, czy liczbą samobójstw. Ponadto, uzależnione są coraz młodsze osoby, więc zjawisko to jest przenoszone na młodsze pokolenia, które już od młodego wieku są narażone na ekskluzję.<sup>31</sup>

Grupą narażoną na wykluczenie społeczne są osoby opuszczające instytucje odosobnienia po odbyciu kary pozbawienia wolności. Bardzo często są to ludzie nisko wykształceni, borykający się z nałogami, spośród których wielu niedługo po wyjściu z więzień zasila szeregi bezrobotnych i bezdomnych. Ich problemy wiążą się nie tylko z niską mobilnością zawodową, czy trudnością w zaspokojeniu podstawowych potrzeb życiowych, ale przede wszystkim ze stosunkiem do nich reszty społeczeństwa. Zazwyczaj są traktowani jako osoby niegodne zaufania i niezdolne do przeżywania czy wyrażania wyższych uczuć, w tym wchodzenia w pozytywne związki międzyludzkie. Takie postrzeganie byłych więźniów bardzo ogranicza ich możliwości do uczestniczenia w życiu społeczeństwa. Niechęć reszty społeczeństwa do kontaktów z byłymi więźniami powoduje u nich zagrożenie wykluczeniem społecznym.<sup>32</sup>

Jak wskazuje M. Shinn, w społeczeństwie jednostki mogą nie mieć szczęścia i dokonywać złych wyborów. Społeczeństwo racjonalnie wyciąga konsekwencje wobec niektórych z tych wyborów, takie jak kary więzienia za przestępstwa, chociaż racjonalni ludzie mogą dyskutować nad surowością kary. Potocznie mówi się, że kara więzienia jest spłaceniem długu wobec społeczeństwa, jednak mimo jego uregulowania nakłada się dodatkowo na byłych więźniów trwałe ubóstwo, czy bezdomność. W przypadku Stanów Zjednoczonych zaobser-

---

<sup>29</sup> Koncepcyjna i operacyjna definicja bezdomności i wykluczenia mieszkaniowego FEANTSA, <http://www.bezdomnosc.edu.pl/content/view/19/71/>, [dostęp 7.02.2011].

<sup>30</sup> Każda tabela i rysunek, których numeracja zaczyna się od litery „Z” znajduje się w załącznikach. Pierwsza liczba w numeracji oznacza numer załącznika.

<sup>31</sup> Przybyłka A., Patologia społeczna jako skutek wykluczenia społecznego w województwie śląskim, [w.] Frąckiewicz L. (red.), Zapobieganie wykluczeniu społecznemu, Wydawnictwo AE im. K. Adamieckiego w Katowicach, Katowice 2005, s. 375-383.

<sup>32</sup> Jaworska, A., Tożsamość więźnia jako determinant wykluczenia społecznego, [w.] Nowak J. (red.), Meandry wykluczenia społecznego, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2008, s. 89-90.

wowano, że ryzyko bezrobocia, ubóstwa, bezdomności, a tym samym wykluczenia społecznego rośnie, gdy osoba wychodząca z więzienia jest Afroamerykaninem, a nie rasy białej.<sup>33</sup> Co oznacza, że przyczyny wykluczenia społecznego mogą się kumulować i pogłębiać skutki ekskluzji.

Grupami społecznymi, które podlegają procesom marginalizacji, izolacji, dyskryminacji i pozbawienia możliwości aktywnego uczestnictwa w życiu wspólnot społecznych, są mniejszości narodowe i etniczne, migranci oraz uchodźcy. Pod względem ograniczeń dostępu do dóbr i korzystania z różnorodnych zasobów kapitału (ekonomicznego, politycznego społecznego, kulturowego) są to grupy podobne do wszystkich wcześniej opisanych. Podobnie, jak w przypadku osób opuszczających zakłady karne, marginalizacja mniejszości czy migrantów wynika w dużej mierze z braku zaufania reszty społeczeństwa do nich. Można tu wprowadzić pewne rozróżnienie na wykluczenie „wewnętrzne”, dotyczące mniejszości narodowych i etnicznych, oraz „zewewnętrzne” – imigranci, uchodźcy. W przypadku ekskluzji wewnętrznej praktycznie wszystkie państwa demokratyczne starają się walczyć z tego rodzaju zjawiskiem. Natomiast wykluczenie „zewewnętrzne” jest często usankcjonowane prawnie i wynika z ograniczenia dostępu imigrantów, czy uchodźców do niektórych dóbr, praw i przywilejów społecznych.<sup>34</sup> Przykładem na gruncie polskim mogą być ograniczenia możliwości pobytu na terytorium RP i dostępu do rynku pracy obcokrajowców spoza Unii Europejskiej.<sup>35</sup>

Na wykluczenie edukacyjne można patrzeć dwojako. Z jednej strony wykluczenie jest związane z bardzo niskim poziomem wykształcenia części społeczeństwa – są to osoby z wykształceniem niepełnym podstawowym, podstawowym, czy gimnazjalnym. Taki stan rzeczy skutkuje dla tych osób problemem ze znalezieniem pracy. Jednak państwo, poprzez obowiązek szkolny wymusza osiąganie coraz wyższego poziomu wykształcenia przez obywateli, więc populacja osób o bardzo niskim poziomie wykształcenia zmniejsza się i niedługo nie powinna stanowić dużego odsetka społeczeństwa.<sup>36</sup> Według danych Narodowego Spisu Powszechnego w 2011 roku osoby z wykształceniem średnim i wyższym stanowiły 48,5% społeczeństwa w wieku 13 lat i więcej, a osoby z wykształceniem tylko podstawowym 18,3%.

---

<sup>33</sup> Shinn M., Homelessness, Poverty and Social Exclusion in the United States and Europe, *European Journal of Homelessness*, Vol. 4, 2010, s. 36-37.

<sup>34</sup> Jasińska-Kania A., Łodziński S., Wykluczani z narodu: mniejszości narodowe, migranci, uchodźcy, [w.] Jarosz M. (red.), *Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2008 s. 243-245.

<sup>35</sup> Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Departament Polityki Migracyjnej, *Polityka Migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 31 lipca 2012 r.*

<sup>36</sup> Kozarzewski P., *Wykluczenie edukacyjne*, [w.] Jarosz M. (red.), *Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2008 s. 138-140.

W grupie wiekowej 20-34 lata statystyki te wynosiły odpowiednio 68,9% i 2,4%, natomiast dla grupy wiekowej 65 lat i więcej – 33,4% oraz 45,5%, co oznacza, że faktycznie poziom wykształcenia podnosi się, i osoby z bardzo niskim wykształceniem stanowią coraz mniejszy odsetek społeczeństwa.<sup>37</sup> Z przyczyn natury demograficznej problem ten powinien się w przyszłości sam rozwiązać. Dużo bardziej niepokojące wydaje się wykluczenie edukacyjne wynikające z nierówności szans w dostępie do edukacji. Te są wywołane poprzez mieszkanie w znacznej odległości od placówek edukacyjnych lub złą sytuację materialną wielu rodzin, przez co powstają ograniczenia w dostępie do podręczników, dodatkowych zajęć, a niektórzy są zmuszeni przez sytuację życiową do rezygnacji z dalszej edukacji i podjęcia pracy zarobkowej.<sup>38</sup>

Szkoła i nauczyciele są największą szansą dla młodych ludzi na to, żeby nie dziedziczyć wykluczenia społecznego po rodzicach. Niestety, jak wskazują E. Tarkowska, K. Górniak, A. Kalbarczyk polskie szkoły nie uczą równości i solidarności międzyludzkiej. Nie wspierają edukacji osób pochodzących ze środowisk ubóstwa.<sup>39</sup>

Nowym rodzajem wykluczenia społecznego jest tzw. wykluczenie informacyjne, zwane też cyfrowym. Polega ono na braku dostępu lub nieumiejętności posługiwania się nowoczesnymi technikami informacyjnymi. Osoby podlegające wykluczeniu informacyjnemu można porównać do wykluczonych społecznie analfabetów. Jest to analfabetyzm XXI wieku. W erze gospodarki opartej na wiedzy, ludzie zagrożeni wykluczeniem informacyjnym mogą napotkać:

- problemy ze znalezieniem pracy (niewystarczające umiejętności),
- ograniczenia w podnoszeniu kwalifikacji (brak dostępu do informacji, publikacji i kursów elektronicznych, do literatury fachowej, do organizacji zawodowych o szczeblu krajowym i międzynarodowym),
- problemy w dostępie do usług publicznych (załatwianie spraw urzędowych),
- ograniczenie możliwości edukacyjnych młodzieży (może to prowadzić do dalszego utrwalenia dziedzicznego wykluczenia społecznego – patologie w miastach, na terenach popegeerowskich itp.),

---

<sup>37</sup> Dane statystyczne opracowane na podstawie <http://www.stat.gov.pl/bdl> [dostęp na 11.11.2013]

<sup>38</sup> Kozarzewski P., 2008, *op. cit.*, s. 138-140.

<sup>39</sup> Tarkowska E., Górniak K., Kalbarczyk A., System edukacji, ubóstwo, wykluczenie społeczne, *Polityka Społeczna*, 11-12/2006, s. 33.

- ograniczenie rozwoju i możliwości funkcjonowania w społeczeństwie przez osoby niepełnosprawne.<sup>40</sup>

Powyższe wnioski potwierdzają również badania w ramach projektu badawczego: *Wykluczenie cyfrowe na rynku pracy* przeprowadzonego przez IPiSS w latach 2008-2010. Osoby korzystające z Internetu częściej pracują zawodowo od niekorzystających. Wśród pracujących, korzystający z Internetu uzyskują lepiej płatną pracę od niekorzystających. Dodatkowo korzystający częściej podnoszą swoje kwalifikacje i umiejętności. Korzystanie z technologii informacyjnych podnosi zdolność ludzi do zatrudnienia.<sup>41</sup> Wykluczenie cyfrowe może być początkiem innych form wykluczenia społecznego, takich jak bezrobocie, ubóstwo, bezdomność itd.

Wykluczenie cyfrowe można rozumieć dużo szerzej. Według wyników badań Ł. Arenda podlegają jemu nie tylko ludzie, ale również mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa. Duże korporacje są na dużo wyższym poziomie skomputeryzowane niż sektor MŚP. Zmniejszają się wprawdzie różnice w wymiarze materialnym, gdyż praktycznie wszystkie firmy mają równy dostęp do technologii informacyjnych, jednak różnice pojawiają się w wymiarze wykorzystania (mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa ograniczają się zazwyczaj do edytorów tekstów, arkuszy kalkulacyjnych i tworzenia prostych stron www) oraz umiejętności (zarówno pracodawcy dysponują mniejszą wiedzą i umiejętnościami z zakresu IT, jak i pracownicy których są w stanie pozyskiwać). Te dwa wymiary powodują, że coraz więcej małych i średnich przedsiębiorstw jest zagrożonych wykluczeniem cyfrowym, a tym samym ma mniejsze możliwości odniesienia sukcesu rynkowego.<sup>42</sup> Utrata konkurencyjność może skutkować koniecznością zwolnień, czyli wykluczenie cyfrowe przedsiębiorstw może generować bezrobocie.

Wykluczenie społeczne może być efektem połączenia kilku przyczyn jednocześnie. Ta sytuacja przynosi o wiele bardziej dotkliwe konsekwencje dla osób nim dotkniętych. Jak wskazuje A. Kotlarska-Michalska ludzie, którzy są skazani na wykluczenie społeczne pod kilkoma względami jednocześnie, np. ekonomicznym, kulturalnym, edukacyjnym i konsumpcyjnym, mają świadomość wyrzucenia na margines oraz prawie pewność, że nigdy nie wrócą

<sup>40</sup> Szewczyk A., *Oblicza ubóstwa w społeczeństwie informacyjnym*, PWN, Warszawa 2006, s. 150-153.

<sup>41</sup> Arendt Ł., *Wykluczenie cyfrowe na polskim rynku pracy – podsumowanie, wnioski, rekomendacje*, [w] Kryńska E., Arendt Ł. (red.), *Wykluczenie cyfrowe na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2010, s. 189.

<sup>42</sup> Arendt Ł., *Wykluczenie cyfrowe w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw*, IPiSS, Warszawa 2009, s. 186-190.



na utracone pozycje.<sup>43</sup> Taka świadomość może jeszcze bardziej pogłębić u dotkniętych wykluczeniem społecznym poczucie bezradności i izolacji.

Obok przyczyn w skali mikro dodatkowo sam system zabezpieczenia społecznego przyjęty przez dany kraj może wpływać na zagrożenie wykluczeniem społecznym. Tabela Z.1.2 przedstawia wpływ podstawowych systemów zabezpieczenia społecznego na zagrożenie wykluczeniem społecznym. Tradycyjnie system liberalny jest wiązany z takimi krajami jak Stany Zjednoczone, Kanada, czy Wielka Brytania, może prowadzić do większego nasilenia zjawiska wykluczenia społecznego. System korporacjonistyczny, czyli oparty o negocjacje pomiędzy rządem, organizacjami pracodawców i pracowników, odwołujący się do dialogu społecznego, charakterystyczny jest dla większości krajów UE, gdzie zagrożenie wykluczeniem społecznym jest zazwyczaj niższe niż w krajach liberalnych. W systemie socjaldemokratycznym promuje się wysokie zatrudnienie, a dodatkowo przy bardzo wysokich podatkach rząd redystrybuuje usługi społeczne. System socjaldemokratyczny tradycyjnie jest kojarzony z krajami skandynawskimi i najlepiej przeciwdziała ekskluzji społecznej. System śródziemnomorski występuje np. w Grecji, Hiszpanii czy Portugalii, charakteryzuje się raczej mało rozbudowanym systemem zabezpieczenia społecznego, poza systemem emerytalnym. Rynek pracy w systemie śródziemnomorskim nastawiony jest na ochronę praw pracowników.<sup>44</sup> System polityki społecznej, który występuje w Polsce jest najbardziej zbliżony do systemu korporacjonistycznego.

Wnioski M. Stephens i S. Fitzpatrick'a potwierdza również M. Shinn wskazując, że Stany Zjednoczone i Wielka Brytania,<sup>45</sup> czyli kraje o systemie liberalnym charakteryzują się większą bezdomnością, nierównościami dochodów oraz słabszym systemem wsparcia społecznego<sup>46</sup> niż kraje, które wybrały inne systemy zabezpieczenia społecznego. To oznacza, że większe zagrożenie wykluczeniem społecznym występuje w krajach liberalnych. Te, które są wysoko rozwinięte pod względem gospodarczym mogą stwarzać, szczególnie w okresach dobrej koniunktury gospodarczej, poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa swoim mieszkańcom. Jednak kryzysy zazwyczaj mocno doświadczają mieszkańców wszystkich krajów libe-

---

<sup>43</sup> Kotlarska- Michalska A., Przyczyny i skutki marginalizacji w Polsce, [w] Marzec-Holka K., Gruza-Steinke H., Rutkowska A. (red.), *Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy socjalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005, s. 79.

<sup>44</sup> Stephens M., Fitzpatrick S., *Welfare Regimes, Housing Systems and Homelessness: how are they linked?*, *European Journal of Homelessness*, Volume 1, December 2007, s. 202-204.

<sup>45</sup> Choć należy mieć na uwadze regulacyjny wpływ UE na system polityki społecznej Wielkiej Brytanii, w związku z czym zmienia się obraz w polityki społecznej w tym kraju w kierunków modeli socjaldemokratycznych.

<sup>46</sup> Por. M. Shinn 2010, *op. cit.*, s. 19.

ralnych. Każdy z wymienionych systemów ma swoje mocne i słabe strony, przez co lepiej lub gorzej przeciwdziała różnym typom zagrożenia wykluczeniem społecznym.

## **1.2 Pomiar wykluczenia społecznego**

### **1.2.1 Techniki pomiaru wykluczenia społecznego**

Dla pomiaru, identyfikacji i analizy wykluczenia społecznego należy skorzystać z zestawu wskaźników opisujących poszczególne wymiary wykluczenia społecznego. B. J. Whelan i C. T. Whelan po przeprowadzeniu próby badania zagrożenia wykluczeniem społecznym w Irlandii doszli do wniosku, że badanie tylko ubóstwa, bezrobocia i marginalizacji osób niepełnosprawnych nie wyczerpuje tematu. Trzeba do niego podejść znacznie szerzej uwzględniając dostęp do mieszkań, edukację, pochodzenie etniczne, miejsce zamieszkania, partycypację społeczną itp.<sup>47</sup> Ta lista mogłaby być jeszcze długo rozszerzana, jednak aby dokonać pomiaru tego zjawiska, gdzieś należy postawić granicę.

Najmocniej z wykluczeniem społecznym połączone jest ubóstwo, gdyż jest zarówno jego przyczyną jak i skutkiem jego wielu wymiarów. W związku z tym, większość wskaźników wykluczenia społecznego powiązana powinna być właśnie z biedą. Wskaźniki wykluczenia społecznego można tworzyć praktycznie dowolnie, jednak w celu zapewnienia porównywalności międzynarodowej Komisja Europejska zaproponowała jednolity zestaw wskaźników dla pomiaru tego zjawiska. Punktem wyjścia do stworzenia wskaźników wykluczenia społecznego była Strategia Lizbońska, mimo że ich jeszcze nie definiowała, ale zakładała przeciwdziałanie temu zjawisku. Zaprezentowane zostały one na szczycie w Laeken pod koniec 2001 roku w postaci konkretnych indyktorów statystycznych zalecanych do badań prowadzonych w krajach członkowskich UE. Są one podstawą badań nad ubóstwem, gdyż identyfikują skalę wykluczenia społecznego i związanego z nim ryzyka. Pozwalają zdiagnozować przyczyny oraz trend zmian zjawisk społecznych. Dzięki nim możliwe jest podejmowanie adekwatnych decyzji politycznych dla zmniejszenia skutków wykluczenia społecznego.<sup>48</sup> Wskaźniki wykluczenia społecznego dla Polski są liczone przez Główny Urząd Statystyczny<sup>49</sup> od 2005 roku, choć niektóre, jak stopa bezrobocia długotrwałego, były liczone już wcześniej. Część

---

<sup>47</sup> Whelan B. J., Whelan C. T., In what sense is poverty multidimensional?, [w] Room G. (red.), *Beyond the threshold*, Policy Press, Bristol, Wielka Brytania 1995, s. 38-39.

<sup>48</sup> Kalinowski S., Łuczka-Bakuła W., Wybrane monetarne wskaźniki społecznego wykluczenia w nowych krajach UE, *Polityka Społeczna* 7/2005 s. 5.

<sup>49</sup> Publikowane są przez Główny Urząd Statystyczny oraz Eurostat, dostępne są na stronach internetowych tych instytucji ([www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl); <http://ec.europa.eu/eurostat>)

wskaźników przeliczono również wtórnie dla lat sprzed szczytu w Laeken. Wskaźniki w podziale na dwie grupy – monetarne i niemonetarne oraz w dalszym podziale na podstawowe i pomocnicze prezentuje tabela 1.3. Metodę wskaźnikową badania wykluczenia społecznego można uznać za bardzo dobrą, gdyż daje możliwość porównań międzynarodowych oraz szerokie spektrum badania problemu zagrożenia wykluczeniem społecznym w czasie.

**Tab. 1.3 Wskaźniki wykluczenia społecznego opracowane przez Komisję Europejską na szczycie w Laeken w 2001 r.**

<b>Wskaźniki monetarne</b>	
<b>Grupa</b>	<b>Nazwa</b>
Podstawowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wskaźnik zagrożenia ubóstwem po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych,</li> <li>• wskaźnik kwintalowego zróżnicowania dochodów,</li> <li>• wskaźnik zagrożenia ubóstwem trwałym,</li> <li>• relatywny wskaźnik głębokości ubóstwa.</li> </ul>
Pomocnicze	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wskaźnik zagrożenia ubóstwem przy przyjęciu różnych granic ubóstwa, określany jako dyspersja wokół granicy ubóstwa,</li> <li>• stopa zagrożenia ubóstwem zakotwiczona w czasie,</li> <li>• wskaźnik zagrożenia ubóstwem przed uwzględnieniem w dochodach transferów społecznych,</li> <li>• współczynnik Giniego,</li> </ul>
<b>Wskaźniki niemonetarne</b>	
Podstawowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących,</li> <li>• stopa bezrobocia długotrwałego,</li> <li>• rozproszenie regionalnego wskaźnika zatrudnienia,</li> <li>• młodzież nie kontynuująca nauki,</li> <li>• wskaźnik dalszego trwania życia,</li> <li>• wskaźnik oceny stanu zdrowia.</li> </ul>
Pomocnicze	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stopa bezrobocia trwałego,</li> <li>• wskaźnik osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne.</li> </ul>

*Źródło: Kalinowski S., Łuczka-Bakuła W., Wybrane monetarne wskaźniki społecznego wykluczenia w nowych krajach UE, Polityka Społeczna 7/2005 s. 5.*

Wykluczenie społeczne z wykorzystaniem wybranych wskaźników z tab. 1.3 badał M. Żukowski dla krajów Unii Europejskiej jako część programu integracji społecznej.<sup>50</sup> Analiza wskaźników wykluczenia społecznego dla Polski w ujęciu globalnym była przeprowadzona przez S. Kalinowskiego, W. Łuczkę-Bakułę.<sup>51</sup> Analizę przestrzenną na poziomie wojewódzkim przeprowadził autor rozprawy.<sup>52</sup>

Analiza tej rozbudowanej grupy wskaźników może być skutecznym sposobem określenia obszarów dotkniętych zagrożeniem wykluczeniem społecznym. Ważną cechą wskaźników z Laeken jest ich porównywalność międzynarodowa, gdyż wszystkie kraje UE zbierają i publikują dane w tym zakresie. Dzięki temu można określić, czy wartość wskaźnika jest wysoka

<sup>50</sup> Zob. Żukowski M., Unijna strategia integracji społecznej, Polityka Społeczna, 9/2010, s. 2-7.

<sup>51</sup> Zob. Kalinowski S., Łuczka-Bakuła W. 2005 s. 5-8..

<sup>52</sup> Zob. Sobczak M., Zróżnicowanie poziomu wykluczenia społecznego w Polsce według województw, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe. Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 115, Katowice 2012 s. 163-175.

czy niska, co pozwala stwierdzić, czy dany kraj (region) można wskazać jako zagrożony wykluczeniem społecznym i w jakim stopniu.

Pewnym mankamentem zaproponowanego zestawu wskaźników może być nieuwzględnienie wszystkich przyczyn wykluczenia społecznego takich kategorii jak: niepełnosprawność, nieodpowiednia przestrzeń życiowa, uzależnienia, odbycie kary pozbawienia wolności, przynależność do mniejszości narodowych i etnicznych, migrantów lub uchodźców, brak dostępu lub nieumiejętność posługiwania się nowoczesnymi technikami informacyjnymi. Jednak we wskaźnikach tych reprezentację pośrednią mają właściwie wszystkie przyczyny wykluczenia społecznego, ponieważ skutki ekskluzji społecznej niezależnie od przyczyny są bardzo podobne. Zatem, nawet przyczyny bezpośrednio nie ujęte w tab. 1.3 mają wpływ na wartości tych wymienionych.

### 1.2.2 Monetarne wskaźniki wykluczenia społecznego

Wiele z podanych wskaźników wykluczenia społecznego zaproponowanych w Laeken nie jest powszechnie znanych w statystyce polskiej, dlatego poniżej zostanie przeprowadzony przegląd ich definicji. Grupa wskaźników monetarnych odnosi się w całości do mierzenia wielkości i struktury ubóstwa oraz nierównomierności dochodów w społeczeństwie. Analiza wartości niżej zdefiniowanych wskaźników zostanie przeprowadzona w podrozdziale 1.3 w odniesieniu do krajów Unii Europejskiej oraz województw w Polsce.

**I. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem po lub przed określeniem w dochodach transferów społecznych** (*at-risk-of-poverty rate after or before social transfers*) określa odsetek osób w gospodarstwach domowych żyjący poniżej granicy ubóstwa przed lub po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych. Różnicę między poziomami wskaźników przed i po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych można uznać za wyznacznik skuteczności systemu pomocy społecznej w danym kraju. Granicę ubóstwa można definiować na wiele sposobów, ale najpopularniejsze to:<sup>53</sup>

1. Relatywna granica ubóstwa – zgodnie z definicją przyjętą przez GUS jest to 50% średnich wydatków ogółem gospodarstw domowych; według definicji EUROSTATu jest to procent mediany ekwiwalentnych dochodów gospodarstw domowych do dyspozycji w danym kraju, najczęściej stosowane 60%.
2. Ustawowa granica ubóstwa - kwota, która zgodnie z obowiązującym prawem krajowym uprawnia do ubiegania się o przyznanie świadczenia z pomocy społecznej. W Polsce

---

<sup>53</sup> [http://www.stat.gov.pl/bdr\\_n/app/slow\\_katgrup.pgru\\_opis?p\\_pgru\\_id=2713](http://www.stat.gov.pl/bdr_n/app/slow_katgrup.pgru_opis?p_pgru_id=2713) [dostęp na 22.04.2015].

zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zweryfikowanych kryteriów dochodowych oraz kwot świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej wynosi ona (stawki aktualne w roku 2015):

- dla osoby samotnie gospodarującej – 542 zł,
- dla osoby w rodzinie – 456 zł.<sup>54</sup>

3. Granica ubóstwa skrajnego – tzw. minimum egzystencji, wyznacza poziom zaspokojenia potrzeb, poniżej którego występuje biologiczne zagrożenie życia oraz rozwoju psychofizycznego człowieka (obliczane systematycznie przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych). Szczegółowe dane na temat minimum egzystencji w roku 2013 przedstawia tabela Z.1.3.

**II. Wskaźnik kwintalowego zróżnicowania dochodów** (*inequality of income distribution S80/S20 share ratio*) jest ilorazem całkowitych dochodów 20% najbogatszych mieszkańców danej jednostki terytorialnej do całkowitych dochodów 20% najbiedniejszych obywateli z tego samego obszaru. Określa ile razy więcej grupa najbogatszych osób uzyskuje dochodów w stosunku do najuboższych. Jego wartości mieszczą się w przedziale  $[1, \infty)$ .<sup>55</sup>

**III. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem trwałym** (*at-persistent-risk-of-poverty rate*) jest to odsetek osób poniżej granicy ubóstwa w roku badawczym oraz w dwóch latach z trzech poprzedzających badanie. W tym przypadku za granicę ubóstwa przyjmuje się 60% średnich dochodów gospodarstw domowych.<sup>56</sup> Wskaźnik ten jest obliczany w 25 krajach UE. Jak wskazuje GUS, ze względu na brak danych panelowych nie obliczano go dla Polski do roku 2007.<sup>57</sup>

**IV. Relatywny wskaźnik głębokości ubóstwa** (*relative at-risk-of-poverty gap*) jest liczony jako różnica pomiędzy medianą dochodu osób zagrożonych ubóstwem oraz dochodem na granicy ubóstwa. Wskaźnik podawany jest w procentach w stosunku do dochodu na granicy ubóstwa.<sup>58</sup> Niskie wartości tego wskaźnika świadczą o płytkości ubóstwa w badanej populacji, tj. występuje małe zróżnicowanie dochodów w grupie osób zagrożonych ubóstwem.

---

<sup>54</sup> Dz.U. 2012 nr 0 poz. 823.

<sup>55</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tessi180&plugin=1> [dostęp na 22.04.2015].

<sup>56</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eurlife/index.php?template=3&radioindic=179&idDomain=3> [dostęp na 22.05.2010].

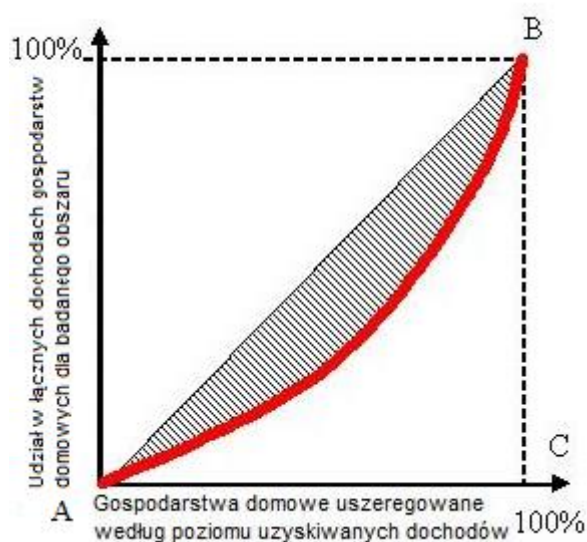
<sup>57</sup> Szukielojć-Bieńkuńska A., Przygotowanie GUS do prezentowania wskaźników społecznego wykluczenia proponowanych przez Unię Europejską, Polityka Społeczna 11-12/2002, s. 47

<sup>58</sup> Górniak J., Perek-Białas J., Worek B., Małodzińska A., Keler K., Portfele do monitorowania ubóstwa i wykluczenia społecznego Wielkiej Brytanii, <http://www.rynekpracy.msap.pl/download/portfele.pdf>, [dostęp na 09.04.2015], s. 32.

**V. Stopa zagrożenia ubóstwem zakotwiczona w czasie** (*at-risk-of-poverty rate anchored at one moment in time*) czyli odsetek osób zagrożonych ubóstwem w danym roku, gdzie do określenia granicy ubóstwa przyjmuje się na przykład kryteria sprzed dwóch lat.<sup>59</sup> Wskaźnik ten ma szczególne zastosowanie w analizach dynamicznych. W przypadku innych wskaźników granica ubóstwa zmienia się z roku na rok, natomiast w tym przypadku możemy sprawdzić, jak zmieniły się warunki życia ludności przy stałej w czasie wartości granicy ubóstwa.

**VI. Współczynnik Giniego** (*Gini coefficient*), czyli zmieniająca się w przedziale [0,1] miara nierówności dystrybucji dochodów, gdzie zero oznacza równość wszystkich dochodów, a jeden maksymalną nierówność (tylko 1 osoba w społeczeństwie uzyskuje dochody). W celu wyliczenia współczynnika na wykresie odkładamy krzywą, obrazującą rozkład dochodów (udział w łącznych dochodach skumulowanych grup gospodarstw domowych, liczonych od najuboższego do najbogatszego). Krzywa ta, zaznaczona na rys. 1.1 pogrubioną linią, zaczyna się w punkcie A w środku wykresu (żadne z gospodarstw domowych nie uzyskuje dochodu) i dochodzi do punktu B przecięcia linii kreskowanych (całość dochodu przypada wszystkim gospodarstwom domowym). Im bardziej równomierny rozkład dochodów w gospodarce, tym krzywa ta byłaby bliższa prostej łączącej oba te punkty. Zakreskowane pole pokazuje więc, jak duża jest skala nierówności dochodów.<sup>60</sup>

Rys. 1.1 Współczynnik Giniego



Źródło: <http://www.nbpnews.pl/pl/commonPages/EconomicEntryDetailsPress?entryId=180&pageId=17702>, [dostęp na 22.05.2010]

<sup>59</sup> *Ibid.*, s. 77.

<sup>60</sup> <http://www.nbpnews.pl/pl/commonPages/EconomicEntryDetailsPress?entryId=180&pageId=17702> [dostęp na 22.05.2010].

Odnosząc powierzchnię zakreskowanego pola do całego trójkąta ABC, uzyskujemy wartość współczynnika Giniego: równą 0% w przypadku kraju o idealnej równości dochodów (w praktyce taka sytuacja nigdy nie występuje), a rosnącą do 100% w przypadku kraju o skrajnych nierównościach dochodowych (absolutnie niemożliwa). W krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego w roku 2013 wartości tego wskaźnika wahały się od 22,7% w Norwegii do 35,4% w Bułgarii<sup>61</sup>. Najwyższe wartości wskaźnika można odnaleźć w słabiej rozwiniętych gospodarkach, np. w Namibii notowano wartości dochodzące do 74%.<sup>62</sup>

### 1.2.3 Niemonetarne wskaźniki wykluczenia społecznego

Grupa wskaźników niemonetarnych jest dużo bardziej zróżnicowana i pozwala na analizę wykluczenia społecznego w większej liczbie wymiarów. Wskaźniki te dotyczą zarówno kwestii sytuacji na rynku pracy, jak również edukacji i stanu zdrowia społeczeństwa.

- I. Wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących** (*jobless households*) – nazwa tego wskaźnika jest nieco myląca, gdyż zdefiniowany jest jako odsetek osób w wieku produkcyjnym zamieszkujących w gospodarstwach domowych bez osób pracujących.<sup>63</sup>
- II. Stopa bezrobocia długotrwałego** (*long-term unemployment rate*), czyli odsetek osób bezrobotnych powyżej 12 miesięcy w stosunku do liczby aktywnych zawodowo.<sup>64</sup>
- III. Rozproszenie regionalnego wskaźnika zatrudnienia** (*dispersion of regional employment rates*) – wariancja regionalnej stopy zatrudnienia w granicach danego kraju w grupie wiekowej 16-64 lata. Wskaźnik ten przyjmuje wartość zero, gdy we wszystkich badanych regionach stopa zatrudnienia jest na takim samym poziomie. Wysokie wartości tego wskaźnika świadczą o tym, że w danym kraju występują duże różnice między regionami jeśli chodzi o wartości wskaźnika zatrudnienia.<sup>65</sup> Wskaźnik ten może zostać również obliczony na poziomie województw, wtedy należy porównywać ze sobą wartości wskaźnika zatrudnienia dla poszczególnych powiatów.
- IV. Młodzież nie kontynuująca nauki** (*early school leavers*) – odsetek osób w wieku 18-24, które zakończyły edukację na poziomie co najwyżej gimnazjalnym, nie kontynuujący dalej edukacji w stosunku do całej populacji w tej grupie wiekowej. W przypadku tego

<sup>61</sup> [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_di12&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12&lang=en) [dostęp na 22.04.2015].

<sup>62</sup> Young S., Gini Coefficient, <http://www.nationmultimedia.com/home/2010/04/21/opinion/Gini-Coefficient-30127515.html> [dostęp na 22.04.2015].

<sup>63</sup> <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tps00182&language=en> [dostęp na 22.04.2015].

<sup>64</sup> <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem130&language=en> [dostęp na 22.04.2015].

<sup>65</sup> <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tsdec440&language=en> [dostęp na 22.04.2015].

wskaźnika trudno wskazać jednoznaczną interpretację co do wartości wzorcowych, gdyż bardzo dużo zależy od uwarunkowań kulturowych i systemu edukacji danego kraju.<sup>66</sup> Choć wśród celów Strategii Europa 2020 zakłada się, że wskaźnik ten należy ograniczyć poniżej 10%.<sup>67</sup>

**V. Wskaźnik dalszego trwania życia** (*life expectancy*) – wyrażona w latach oczekiwana długość życia w momencie narodzin w podziale na kobiety i mężczyzn. Wskaźnik ten jest szacowany na podstawie obecnego prawdopodobieństwa zgonu z różnych przyczyn dla danych grup wiekowych.<sup>68</sup>

**VI. Wskaźnik subiektywnej oceny stanu zdrowia** (*self-defined health status*) – stosunek odsetka osób wskazujących na swój zły stan zdrowia z grupy 20% osób najbiedniejszych do odsetka osób wskazujących na swój zły stan zdrowia z grupy 20% osób najbogatszych. Średnia wartość tego wskaźnika dla 15 krajów Unii Europejskiej przed rozszerzeniem w roku 2001 wynosiła poniżej 3.<sup>69</sup> Ostatnio wskaźnik ten nie był już publikowany przez EUROSTAT, dlatego nie będzie przedmiotem analiz w tym rozdziale. W zastępstwie zostanie wykorzystany podobny – **wskaźnik samooceny zdrowia** (*self-perceived health*), czyli odsetek osób powyżej 16 roku życia, którzy oceniają swój stan zdrowia jako bardzo dobry.<sup>70</sup>

**VII. Stopa bezrobocia trwałego** (*very long term unemployment rate*) – stopa bezrobocia wyliczana dla osób pozostających bez pracy ponad dwa lata.<sup>71</sup>

**VIII. Wskaźnik osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne** (*persons with low educational attainment*) – odsetek osób w wieku 25-64 lata z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym.<sup>72</sup> W przypadku tego wskaźnika wartości zależą od uwarunkowań kulturowych i systemu edukacji danego kraju. Dość często obserwowaną tendencją jest, że wraz z przekraczaniem przez starsze pokolenie granicy wieku 64 lat wartości wskaźnika maleją, jednak to proces dość długotrwały, a efekt ten może być osłabiany przez napływ słabo wykształconych migrantów.

<sup>66</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-11-52\\_en.htm?locale=en](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-52_en.htm?locale=en) [dostęp na 22.04.2015].

<sup>67</sup> [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_pl.htm) [dostęp 22.04.2015].

<sup>68</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00025&plugin=1> [dostęp 22.04.2015].

<sup>69</sup> <http://www.poverty.org.uk/e10/index.shtml> [dostęp na 22.04.2015].

<sup>70</sup> [http://www.healthindicators.eu/healthindicators/object\\_document/06135n29136.html](http://www.healthindicators.eu/healthindicators/object_document/06135n29136.html) [dostęp na 22.04.2015].

<sup>71</sup> <http://www.poverty.org.uk/e17/index.shtml> [dostęp na 22.04.2015].

<sup>72</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc430&plugin=1> [dostęp na 22.04.2015].



### **1.3 Zagrożenie wykluczeniem społecznym w krajach Unii Europejskiej i w Polsce według województw w latach 2010 - 2013**

#### **1.3.1 Analiza zagrożenia wykluczeniem społecznym w krajach Unii Europejskiej w latach 2010 - 2013**

Ze względu na konieczność zachowania porównywalności międzynarodowej, analizy w tym podrozdziale były prowadzone z wykorzystaniem wskaźników z Leaken przedstawionych w tab. 1.3. Niestety, nie wszystkie z wymienionych wskaźników były możliwe do odnalezienia w źródłach statystyki publicznej każdego kraju UE i na poziomie wojewódzkim dla Polski. Szczególnie w ujęciu wojewódzkim wielu wskaźników nie można było poddać analizie. Jednak przeprowadzony przegląd pozwolił dość dobrze przedstawić poziom zagrożenia wykluczeniem społecznym w Polsce w porównaniu z innymi krajami oraz w województwie łódzkim na tle reszty kraju.

Analiza wskaźników wykluczenia społecznego dla krajów Unii Europejskiej ma na celu określenie, które z krajów były najbardziej zagrożone tym zjawiskiem oraz jaki był stopień tego zjawiska w Polsce. Jak wskazywano, wykluczenie społeczne wynika z nierówności, więc wcale nie jest oczywiste, że kraje tzw. starej Unii były mniej zagrożone wykluczeniem społecznym niż nowoprzyjęte.

W tabeli 1.4 przedstawiono dane dotyczące wielkości wskaźnika zagrożenia ubóstwem po określeniu w dochodach transferów społecznych dla krajów Unii Europejskiej. Za granice ubóstwa przyjęto 60% mediany ekwiwalentnych dochodów gospodarstw domowych do dyspozycji w danym kraju przed i po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych. Takie granice ubóstwa są standardowo przyjmowane w porównaniach międzynarodowych Eurostatu.

Wskaźnik zagrożenia ubóstwem przed uwzględnieniem w dochodach transferów społecznych przedstawiony w tabeli 1.4 dla Unii Europejskiej nieznacznie zmniejszył się w roku 2013 w stosunku do roku 2010. Natomiast po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych odnotowano mały wzrost zagrożenia ubóstwem. Skuteczność systemów pomocy społecznej mierzona różnicą wskaźników zagrożenia ubóstwem przed i po uwzględnianiu w dochodach transferów społecznych nieznacznie pogorszyła się. Dla 11 krajów UE odnotowano wzrost wskaźnika zagrożenia ubóstwem przed uwzględnieniem w dochodach transferów społecznych w badanym okresie. W przypadku wskaźnika po uwzględnieniu w docho-

dach transferów społecznych wzrost zagrożenia ubóstwem w analogicznym okresie odnotowano aż w 17 krajach UE.

**Tab. 1.4 Wskaźnik zagrożenia ubóstwem przed i po określeniu w dochodach transferów społecznych oraz skuteczność systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej wg krajów w latach 2010-2013 dla relatywnej granicy ubóstwa - 60% mediany ekwiwalentnych dochodów gospodarstw domowych do dyspozycji w danym kraju**

Unia Europejska, kraje	Wskaźnik zagrożenia ubóstwem w %, przy założeniu granicy ubóstwa jako 60% mediany ekwiwalentnych dochodów gospodarstw domowych do dyspozycji w danym kraju								Skuteczność systemów zabezpieczenia społecznego w % jako stosunek różnicy wskaźników zagrożenia ubóstwem przed i po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych do wskaźnika zagrożenia ubóstwem przed uwzględnieniem w dochodach transferów społecznych			
	przed uwzględnieniem w dochodach transferów społecznych				po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych							
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>Unia Europejska (28 krajów)</b>	<b>26,0</b>	<b>26,4</b>	<b>25,7</b>	<b>25,9</b>	<b>16,4</b>	<b>16,8</b>	<b>16,8</b>	<b>16,6</b>	<b>36,9</b>	<b>36,4</b>	<b>34,6</b>	<b>35,9</b>
Austria	26,0	27,1	25,8	25,9	14,7	14,5	14,4	14,4	43,5	46,5	44,2	44,4
Belgia	26,7	27,8	27,7	26,3	14,6	15,3	15,3	15,1	45,3	45,0	44,8	42,6
Bułgaria	27,1	27,4	25,9	26,7	20,7	22,2	21,2	21,0	23,6	19,0	18,1	21,3
Chorwacja	30,0	30,7	30,6	29,7	20,6	20,9	20,4	19,5	31,3	31,9	33,3	34,3
Cypr	23,5	23,5	23,5	24,7	15,6	14,8	14,7	15,3	33,6	37,0	37,4	38,1
Czechy	18,1	18,0	17,6	16,6	9,0	9,8	9,6	8,6	50,3	45,6	45,5	48,2
Dania	29,1	28,4	28,3	28,1	13,3	13,0	13,1	12,3	54,3	54,2	53,7	56,2
Estonia	24,9	24,9	24,8	25,4	15,8	17,5	17,5	18,6	36,5	29,7	29,4	26,8
Finlandia	27,0	27,4	26,9	26,4	13,1	13,7	13,2	11,8	51,5	50,0	50,9	55,3
Francja	24,9	24,7	23,8	24,2	13,3	14,0	14,1	13,7	46,6	43,3	40,8	43,4
Grecja	23,8	24,8	26,8	28,0	20,1	21,4	23,1	23,1	15,5	13,7	13,8	17,5
Hiszpania	28,8	30,0	29,1	30,0	20,7	20,6	20,8	20,4	28,1	31,3	28,5	32,0
Holandia	21,1	20,9	20,6	20,8	10,3	11,0	10,1	10,4	51,2	47,4	51,0	50,0
Irlandia	39,9	39,6	39,3	38,5	15,2	15,2	15,7	14,1	61,9	61,6	60,1	63,4
Litwa	31,3	30,2	28,4	30,3	20,5	19,2	18,6	20,6	34,5	36,4	34,5	32,0
Luksemburg	29,1	27,2	29,0	29,4	14,5	13,6	15,1	15,9	50,2	50,0	47,9	45,9
Łotwa	28,5	26,8	25,7	26,0	20,9	19,0	19,2	19,4	26,7	29,1	25,3	25,4
Malta	23,5	23,2	24,0	23,3	15,5	15,6	15,1	15,7	34,0	32,8	37,1	32,6
Niemcy	24,2	25,1	24,3	24,4	15,6	15,8	16,1	16,1	35,5	37,1	33,7	34,0
Polska	24,4	24,1	22,9	23,0	17,6	17,7	17,1	17,3	27,9	26,6	25,3	24,8
Portugalia	26,4	25,4	25,3	25,5	17,9	18,0	17,9	18,7	32,2	29,1	29,2	26,7
Rumunia	27,5	29,1	28,0	27,8	21,1	22,2	22,6	22,4	23,3	23,7	19,3	19,4
Słowacja	19,8	19,5	20,0	20,1	12,0	13,0	13,2	12,8	39,4	33,3	34,0	36,3
Słowenia	24,2	24,2	25,2	25,3	12,7	13,6	13,5	14,5	47,5	43,8	46,4	42,7
Szwecja	26,7	27,9	27,4	27,1	12,9	14,0	14,1	14,8	51,7	49,8	48,5	45,4
Węgry	28,4	28,9	27,1	26,3	12,3	13,8	14,0	14,3	56,7	52,2	48,3	45,6
Wielka Brytania	31,0	30,5	29,7	30,1	17,1	16,2	16,0	15,9	44,8	46,9	46,1	47,2
Włochy	23,3	24,4	24,4	24,6	18,2	19,6	19,4	19,1	21,9	19,7	20,5	22,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/download.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tessi010>; <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/download.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesov250>, [dostęp na: 25.04.2015].

Dla wskaźnika zagrożenia ubóstwem przed uwzględnieniem w dochodach transferów społecznych największe wartości 30% i więcej w roku 2013 odnotowano w Hiszpanii, Irlandii, Litwie i Wielkiej Brytanii. Najmniejsze zagrożenie ubóstwem odnotowano w Czechach, gdzie wartość wskaźnika zagrożenia ubóstwem przed uwzględnieniem w dochodach transferów społecznych w roku 2013 wyniosła 16,6%. Dla Polski wartość badanego wskaźnika wyniosła 23% w 2013, co oznacza, że wskaźnik ten ma wartość nieco niższą od średniej dla 28 krajów Unii Europejskiej, a Polska jest krajem o relatywnie niskim stopniu zagrożenia ubóstwem w porównaniu do innych krajów UE, choć należy mieć na uwadze, że ciągle prawie co czwarta osoba jest zagrożona ubóstwem.

W przypadku wskaźnika zagrożenia ubóstwem po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych największe wartości w roku 2013 powyżej 20% zaobserwowano w Bułgarii, Hiszpanii, Grecji, Litwie i Rumunii. Natomiast zdecydowanie najniższą wartość badanego wskaźnika 8,6% odnotowano w Czechach. W przypadku Polski wskaźnik ten ukształtował się nieco powyżej średniej dla Unii Europejskiej i wyniósł 17,3%.

Analizując skuteczność systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie niwelowania zagrożenia ubóstwem można stwierdzić, że w roku 2013 najsprawniej działały systemy zabezpieczenia społecznego w Danii, Finlandii, Holandii i Irlandii, gdzie wskaźnik zagrożenia ubóstwem dzięki transferom społecznym zmniejszył się o ponad 50%. Na przeciwnym biegunie były takie kraje jak Grecja i Rumunia, gdzie dzięki transferom społecznym zmniejszono zagrożenie ubóstwem o mniej niż 20%. Liczona w ten sposób skuteczność systemu zabezpieczenia społecznego Polski wypada dość słabo – znacznie poniżej średniej dla UE.

Tabela 1.5 zawiera dwa kolejne wskaźniki zagrożenia wykluczeniem społecznym. Wskaźnik kwintalowego zróżnicowania dochodów ma na celu sprawdzenie, ilokrotnie dochody najbogatszych są wyższe od dochodów najbiedniejszych. Uzyskuje się dzięki temu informacje na temat skali różnic dochodów występujących w społeczeństwie. Z racji tego, że ekskluzja społeczna związana jest przede wszystkim z nierównościami, można założyć, że duże różnice dochodów mogą prowadzić do wykluczenia społecznego najbiedniejszych. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem trwałym nie jest obliczany dla wszystkich krajów, ze względu na trudności metodologiczne. Informuje on o trwałości pozostawania poniżej granicy ubóstwa rodzin. Wskaźnik ten był publikowany przez Eurostat do roku 2004, a następnie wznowiono jego publikowanie od roku 2007.

**Tab. 1.5 Wskaźnik kwintalowego zróżnicowania dochodów oraz wskaźnik zagrożenia ubóstwem trwałym w latach 2010-2013 w Unii Europejskiej wg krajów**

Unia Europejska, kraje	Wskaźnik kwintalowego zróżnicowania dochodów				Wskaźnik zagrożenia ubóstwem trwałym w %			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>Unia Europejska (28 krajów)</b>	<b>4,9</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>bd</b>	<b>10,1</b>	<b>10,8</b>	<b>9,0</b>
Austria	4,3	4,1	4,2	4,1	6,5	9,8	8,7	8,9
Belgia	3,9	3,9	4,0	3,8	9,3	8,0	9,9	8,7
Bułgaria	5,9	6,5	6,1	6,6	16,4	16,9	12,9	bd
Chorwacja	5,5	5,6	5,4	5,3	bd	bd	bd	bd
Cypr	4,5	4,3	4,7	4,9	9,2	8,6	8,3	10,0
Czechy	3,5	3,5	3,5	3,4	5,5	4,2	4,3	4,1
Dania	4,4	4,4	4,5	4,3	6,3	6,4	5,7	5,1
Estonia	5,0	5,3	5,4	5,5	9,9	10,5	12,0	9,3
Finlandia	3,6	3,7	3,7	3,6	7,7	7,5	7,4	7,0
Francja	4,4	4,6	4,5	4,5	bd	bd	7,0	8,5
Grecja	5,6	6,0	6,6	6,6	17,6	10,5	13,8	bd
Hiszpania	6,2	6,3	6,5	6,3	11,6	11,4	13,3	12,1
Holandia	3,7	3,8	3,6	3,6	8,2	7,7	5,8	6,5
Irlandia	4,7	4,6	4,7	4,5	bd	bd	bd	bd
Litwa	7,3	5,8	5,3	6,1	7,4	7,5	12,3	10,2
Luksemburg	4,1	4,0	4,1	4,6	6,0	6,5	7,1	9,2
Łotwa	6,8	6,5	6,5	6,3	11,0	9,3	12,6	12,1
Malta	4,3	4,0	3,9	4,1	9,1	11,4	9,7	8,5
Niemcy	4,5	4,5	4,3	4,6	9,1	10,4	10,4	10,6
Polska	5,0	5,0	4,9	4,9	10,5	10,1	10,7	9,0
Portugalia	5,6	5,7	5,8	6,0	13,2	13,6	11,4	11,7
Rumunia	6,0	6,2	6,3	6,6	18,2	16,7	18,2	bd
Słowacja	3,8	3,8	3,7	3,6	6,0	7,8	8,6	7,1
Słowenia	3,4	3,5	3,4	3,6	6,9	7,5	6,1	7,5
Szwecja	3,5	3,6	3,7	3,7	4,9	4,1	bd	bd
Węgry	3,4	3,9	4,0	4,2	5,7	8,8	8,4	8,0
Wielka Brytania	5,4	5,3	5,0	4,6	7,4	6,9	8,6	7,8
Włochy	5,2	5,6	5,5	5,7	11,6	11,8	13,1	13,2

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tessi180&plugin=1> oraz <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tessi020&plugin=1> [dostęp na 25.04.2015].*

W badanym okresie wskaźnik kwintalowego zróżnicowania dochodów dla Unii Europejskiej pozostawał praktycznie bez zmian i wynosił od 4,9 do 5,0. Oznacza to, że grupa 20% najbogatszych mieszkańców UE uzyskuje całkowite dochody 5 razy większe od grupy 20% najbiedniejszych. Najmniejsze zróżnicowanie sumy dochodów najbogatszych w stosunku do najuboższych w roku 2013 wystąpiło w Czechach (3,4 razy), natomiast największe w Bułgarii, Grecji oraz Rumunii (6,6 razy). W przypadku Polski w badanym okresie wskaźnik ten uległ nieznacznemu zmniejszeniu z 5,0 w roku 2010 do 4,9 w roku 2013 i plasuje się na poziomie wartości przeciętnej dla całej Unii Europejskiej. Oznacza to, że zagrożenie wykluczeniem społecznym z powodu nierówności dochodów w Polsce nieco zmniejszyło się. Należy zadać sobie jeszcze pytanie, czy ta zmiana wynikała z poprawy warunków życia najuboż-

szych czy „zubożenia” grupy najbogatszych. Zmniejszenie się w badanym okresie opisywanego wcześniej wskaźnika zagrożenia ubóstwem wskazuje na pierwszą przyczynę, jednak świadomość, że w badanym okresie trwał światowy kryzys finansowy podpowiada, że zmniejszenie dochodów najbogatszych też zapewne mogło mieć miejsce.

W przypadku wskaźnika zagrożenia ubóstwem trwałym, nie publikowano danych dla Chorwacji i Irlandii, a dla kilku krajów brakuje danych najczęściej dla roku 2013. Wartości powyżej 13% w roku 2012 odnotowano w Grecji, Rumunii i Włoszech<sup>73</sup>. Oznacza to, że w badanych krajach przeszło 13% osób żyło przez dwa lata z ostatnich trzech poniżej granicy ubóstwa. Najniższe wartości tego wskaźnika 4,1 odnotowano w 2011 roku w Szwecji oraz w 2013 w Czechach.

Tabela Z.1.4 prezentuje dwa kolejne wskaźniki z grupy wskaźników monetarnych dotyczących ubóstwa. Relatywny wskaźnik głębokości ubóstwa ma na celu sprawdzenie, jak duży jest niedobór dochodów przeciętnej osoby zagrożonej ubóstwem w stosunku do relatywnej granicy ubóstwa. Stopa ubóstwem zakotwiczona w czasie, w tym przypadku podana będzie dla relatywnej granicy ubóstwa z 2005 roku. Ma na celu przede wszystkim dokonanie dynamicznych analiz i sprawdzenie, czy w kolejnych latach w stosunku do granicy ubóstwa z roku 2005 zmniejszyło się zagrożenie ubóstwem.

W badanym okresie relatywny wskaźnik zagrożenia ubóstwem dla Unii Europejskiej uległ zwiększeniu z 22,8% do 23,8%. Wskaźnik ten oznacza, że połowa ludzi zagrożonych ubóstwem w Unii Europejskiej w roku 2013 uzyskiwała dochody w wysokości nie większej niż 76,2% dochodu wyznaczającego granicę ubóstwa. W 17 krajach wspólnoty w roku 2013 odnotowano wzrost w stosunku do roku 2010. Co zaskakujące, są to w większości kraje „starej” Unii Europejskiej. Tym samym różnica pomiędzy medianą dochodów osób zagrożonych ubóstwem a granicą ubóstwa pogłębia się. W przypadku Polski wskaźnik ten po lekkim spadku w roku 2011 w kolejnym roku wrócił do wartości z roku 2010, a w 2013 wzrósł do 22,6%, co oznacza, że w przypadku Polski ubóstwo lekko pogłębiło się w badanym okresie.

W roku 2013 najwyższe wartości relatywnego wskaźnika głębokości ubóstwa powyżej 30% odnotowano w Bułgarii, Grecji, Hiszpanii i Rumunii. Zdecydowanie najniższą wartość odnotowano w Finlandii 15,0%. Szczególnie niepokojące wydają się dane z Bułgarii i Rumunii, gdyż sama relatywna granica ubóstwa w tych krajach nie jest wysoka w porównaniu z krajami „starej” UE, a dodatkowo kraje te charakteryzowały się największą głębokością

---

<sup>73</sup> Dla Włoch także w 2013.

ubóstwa. Niespecjalnie dziwi stosunkowo mała głębokość ubóstwa w Finlandii w roku 2012 i można to traktować jako swoiste potwierdzenie skuteczności rozbudowanej polityki społecznej w tym kraju – modelu socjaldemokratycznego.

W przypadku stopy zagrożenia ubóstwem zakotwiczonej w czasie<sup>74</sup> badanej w latach 2010-2013 przy granicy ubóstwa z roku 2005 odnotowano ogólnie w Unii Europejskiej wzrost zagrożenia ubóstwem, na co wpływ miał przyrost tego wskaźnika w badanym okresie aż w 14 krajach. Może to świadczyć o głębokich skutkach kryzysu dla wielu ludzi w szczególności w krajach „starej” UE, gdzie poziom życia przeciętnie obniżył się w stosunku do notowanego w roku 2005. Spadki wartości tego wskaźnika odnotowano głównie w „nowych” krajach członkowskich Unii Europejskiej. Oznacza to, że w tych krajach mimo kryzysu podnosi się poziom dochodów ludności w porównaniu do okresu sprzed wstąpienia do UE. W przypadku Polski wskaźnik ten w roku 2013 był na stosunkowo niskim poziomie – 5,8%, a w stosunku do 2010 był to spadek o 0,5 punktu procentowego.

Do ważnych czynników świadczących o zagrożeniu wykluczeniem społecznym zaliczyć można również nierównomierność dochodów ludności. Zaprezentowany w tabeli Z.1.5 współczynnik Giniego informuje o nierównomierności dochodów w poszczególnych krajach. Na przestrzeni lat 2010 – 2013 wartość współczynnika Giniego liczona dla Unii Europejskiej praktycznie nie zmieniła się, wahając się od 30,4 do 30,8. Wartości te świadczą jednocześnie o niezbyt dużej dysproporcji dochodów w UE.

W badanym okresie wskaźnik Giniego, a tym samym nierównomierność dochodów ludności, wzrósł aż w 15 krajach UE. W roku 2013 najwyższe wartości, powyżej 35%, odnotowano w Bułgarii i Łotwie, co oznacza, że w tych krajach wystąpiło największe zróżnicowanie dochodów w całej Unii Europejskiej. Zdecydowanie najniższą wartość tego wskaźnika odnotowano w Słowacji – 24,2%. Natomiast wartość poniżej 25% odnotowano jeszcze w 3 krajach: Czechach, Słowenii i Szwecji. W przypadku Polski współczynnik Giniego w badanym okresie spadał i w 2013 roku wyniósł 30,7%, czyli miał wartość zbliżoną do średniej dla Unii Europejskiej. Na tle innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej (Czechy, Słowacja, Słowenia, Węgry) zróżnicowanie dystrybucji dochodów było jednak w Polsce na zdecydowanie wyższym poziomie.

Współczynnik Giniego był ostatnim z listy monetarnych wskaźników wykluczenia społecznego poddanych analizie w niniejszym podrozdziale. Wszystkie dotychczas opisane

---

<sup>74</sup> Wskaźnik ten nie był publikowany przez Eurostat dla Bułgarii, Chorwacji, Francji i Rumunii.

wskaźniki dotyczyły zagrożenia wykluczeniem społecznym ze względu na ubóstwo. Inne wymiary wykluczania społecznego uwzględniają wskaźniki niemonetarne. Tabela 1.6 przedstawia pierwsze dwa, tj. wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących oraz stopę bezrobocia długotrwałego. Pierwszy należy interpretować jako odsetek osób w wieku 18-59 lat żyjących w gospodarstwach domowych bez osób pracujących. W przypadku stopy bezrobocia długotrwałego dotyczy osób pozostających bez pracy ponad rok.

**Tab. 1.6 Wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących i stopa bezrobocia długotrwałego w Unii Europejskiej w latach 2010-2013**

Unia Europejska, kraje	Wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących w %				Stopa bezrobocia długotrwałego w % (uwzględnia osoby pozostające bez pracy ponad rok)			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>Unia Europejska (28 krajów)</b>	<b>10,5</b>	<b>10,6</b>	<b>10,9</b>	<b>11,2</b>	<b>3,9</b>	<b>4,2</b>	<b>4,7</b>	<b>5,2</b>
Austria	7,2	7,1	7,1	7,4	1,2	1,2	1,2	1,3
Belgia	12,5	12,9	12,7	12,9	4,1	3,5	3,4	3,9
Bułgaria	12,0	13,3	13,6	13,3	4,8	6,3	6,8	7,4
Chorwacja	12,1	12,7	13,8	12,9	6,6	8,4	10,2	11,0
Cypr	5,9	6,2	7,5	9,2	1,3	1,6	3,6	6,1
Czechy	6,7	6,3	6,5	6,3	3,0	2,7	3,0	3,0
Dania	9,5	9,9	10,2	9,5	1,5	1,8	2,1	1,8
Estonia	11,9	9,5	9,4	8,7	7,6	7,1	5,5	3,8
Finlandia	9,5	9,4	9,3	9,7	2,0	1,7	1,6	1,7
Francja	10,3	10,3	10,5	10,6	3,7	3,8	4,0	4,2
Grecja	10,3	13,7	17,6	19,6	5,7	8,8	14,5	18,5
Hiszpania	11,8	12,9	15,1	15,9	7,3	8,9	11,0	13,0
Holandia	7,2	7,1	7,3	8,4	1,4	1,7	2,0	2,6
Irlandia	14,6	15,6	15,9	14,7	6,8	8,7	9,1	7,9
Litwa	14,3	13,0	12,5	11,9	7,4	8,0	6,6	5,1
Luksemburg	6,7	7,2	6,5	7,6	1,3	1,4	1,6	1,8
Łotwa	12,4	11,2	10,5	9,4	8,8	8,8	7,8	5,8
Malta	7,5	7,0	7,2	7,6	3,1	3,1	3,1	2,9
Niemcy	9,1	8,4	8,2	8,1	3,3	2,8	2,4	2,3
Polska	10,4	10,1	10,1	10,4	3,0	3,6	4,1	4,4
Portugalia	7,4	8,4	10,0	10,9	6,3	6,2	7,7	9,3
Rumunia	11,0	11,7	10,9	10,8	2,4	2,9	3,0	3,2
Słowacja	9,2	8,7	8,4	8,6	9,3	9,3	9,4	10,0
Słowenia	8,3	8,9	8,6	9,6	3,2	3,6	4,3	5,2
Szwecja	10,9	10,4	11,1	10,7	1,6	1,5	1,5	1,5
Węgry	12,9	12,5	11,6	11,2	5,5	5,2	5,0	4,9
Wielka Brytania	11,9	11,9	11,4	11,0	2,5	2,7	2,7	2,7
Włochy	11,0	11,1	11,7	13,1	4,1	4,3	5,7	6,9

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/download.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00182> oraz <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/download.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc330> [dostęp na 27.04.2015].*

W badanym okresie 2010-2013 zarówno odsetek osób w wieku 18-59 lat mieszkających w gospodarstwach domowych, w których nie ma osób pracujących oraz stopa bezrobocia

długotrwałego dla Unii Europejskiej zwiększyły się. Stopa bezrobocia długotrwałego dla UE w 2013 roku osiągnęła aż 5,2%, co oznacza, że właśnie taki odsetek aktywnych zawodowo pozostawał bez pracy ponad rok, a dodatkowo ponad 11% osób w wieku 18-59 lat żyło w gospodarstwach domowych, w których nikt nie pracował.

W badanym okresie można zauważyć niekorzystny wpływ kryzysu gospodarczego na rynek pracy ponad połowy krajów UE, gdzie wzrósł odsetek osób w wieku produkcyjnym zamieszkujących gospodarstwa domowe bez osób pracujących. Szczególnie daje się to zauważyć w Grecji i Hiszpanii, gdzie odnotowano wzrosty wskaźnika odpowiednio o 9,3 oraz 4,1 punktu procentowego. W przypadku stopy bezrobocia długotrwałego wzrost tego wskaźnika w latach 2010-13 odnotowano w aż 18 krajach UE. Największe wzrosty znów odnotowano w Grecji i Hiszpanii – o 12,8 i 5,7 punktu procentowego. Potwierdza to nasilanie problemu wykluczenia społecznego w tych samych krajach, które zostały najbardziej dotknięte kryzysem.

Wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących w roku 2013 największą wartość miał w Grecji, Hiszpanii i Irlandii – 14,5% i więcej. Najniższe wartości odnotowano w Czechach 6,3%. W przypadku Polski wskaźnik ten w badanym okresie początkowo spadł, a w roku 2013 wrócił do poziomu 10,4%, co i tak plasuje Polskę poniżej przeciętnej dla wszystkich krajów UE, lecz wartość ta była wyższa niż w większości krajów Europy Środkowo-Wschodniej.

Zdecydowanie najwyższą wartość stopy bezrobocia długoterminowego w roku 2013 – 18,5% odnotowano w Grecji. Na przeciwnym biegunie znalazły się Austria, Dania, Finlandia, Luksemburg i Szwecja, gdzie stopa bezrobocia długotrwałego w 2013 roku wyniosła poniżej 2%. W przypadku Polski w badanym okresie stopa bezrobocia długoterminowego wzrosła o 1,4% punktu procentowego, i w roku 2013 wyniosła 4,4%, czyli poniżej przeciętnej dla Unii Europejskiej.

Kolejnymi zaprezentowanymi wskaźnikami dla krajów EU w tabeli 1.7 będzie rozproszenie (wariancja) regionalnego wskaźnika zatrudnienia, który ma na celu sprawdzenie nierówności w dostępie do pracy w poszczególnych regionach badanych krajów. Przedłużające się bezrobocie jest groźnym czynnikiem wykluczenia społecznego, tym samym dla pełnej analizy wykluczenia społecznego należy przyrzeć się stopie bezrobocia trwałego, tj. liczonego dla osób pozostających bez pracy ponad dwa lata.



**Tab. 1.7 Rozproszenie regionalnego wskaźnika zatrudnienia i stopa bezrobocia trwałego w Unii Europejskiej w latach 2010-2013**

Unia Europejska, kraje	Rozproszenie (wariancja) regionalnego wskaźnika zatrudnienia względem regionów (poziom NUTS 2)*				Stopa bezrobocia trwałego (uwzględnia osoby pozostające bez pracy ponad 24 miesiące)			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>Unia Europejska (28 krajów)</b>	<b>12,0</b>	<b>12,6</b>	<b>13,3</b>	<b>14,0</b>	<b>1,8</b>	<b>2,2</b>	<b>2,6</b>	<b>2,9</b>
Austria	3,3	3,4	4,1	3,9	0,5	0,5	0,6	0,6
Belgia	8,8	8,8	8,5	9,3	2,5	2,1	2,1	2,4
Bułgaria	8,7	7,6	7,3	6,6	2,6	3,7	4,1	4,6
Chorwacja	bd	bd	bd	bd	4,1	5,2	6,7	7,4
Cypr	bd	bd	bd	bd	0,2	0,4	1,1	2,4
Czechy	4,9	4,4	4,7	4,3	1,3	1,4	1,7	1,7
Dania	1,9	1,3	1,3	1,9	0,3	0,6	0,8	0,7
Estonia	bd	bd	bd	bd	2,8	3,9	3,4	2,3
Finlandia	5,6	5,5	5,2	4,7	0,8	0,9	0,8	0,8
Francja	6,7	6,2	6,7	6,8	1,7	1,9	2,0	2,1
Grecja	2,8	3,8	5,0	5,2	2,8	4,3	7,5	11,3
Hiszpania	9,7	10,1	11,0	11,3	2,6	4,1	5,8	7,3
Holandia	2,3	2,2	2,2	2,4	0,6	0,8	1,1	1,3
Irlandia	bd	bd	bd	bd	2,8	5,0	6,2	5,7
Litwa	bd	bd	bd	bd	2,9	4,2	4,2	3,1
Luksemburg	bd	bd	bd	bd	0,5	0,6	0,6	0,8
Łotwa	bd	bd	bd	bd	3,3	4,9	4,7	3,5
Malta	bd	bd	bd	bd	1,6	1,7	1,7	1,7
Niemcy	4,2	4,1	4,0	4,2	2,2	1,9	1,6	1,6
Polska	4,5	5,0	5,1	4,8	1,2	1,4	1,7	2,0
Portugalia	3,9	1,9	2,8	4,1	3,4	3,7	4,6	5,5
Rumunia	5,4	7,3	7,1	7,1	0,9	1,2	1,4	1,5
Słowacja	7,7	8,6	8,8	7,9	5,6	6,3	6,5	7,2
Słowenia	bd	bd	bd	bd	1,4	1,7	2,3	2,9
Szwecja	2,9	2,7	2,7	2,8	0,5	0,6	0,7	0,7
Węgry	8,1	8,4	8,4	7,3	2,4	2,6	2,5	2,6
Wielka Brytania	5,5	5,4	5,2	5,2	1,0	1,3	1,4	1,5
Włochy	17,8	17,9	18,0	19,0	2,2	2,6	3,4	4,3

\*NUTS to standard geokodowania w Unii Europejskiej. Analizy na poziomie NUTS2 oznaczają zejście do poziomu regionów, w przypadku Polski województw.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/download.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdec440> oraz <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [dostęp na 28.04.2015].

Wartość wskaźnika rozproszenia regionalnego dotyczącego zatrudnienia dla regionów Unii Europejskiej w badanym okresie wzrósł z 12 do 14, co świadczy o dość dużym zróżnicowaniu poszczególnych regionów UE pod względem wielkości wskaźnika zatrudnienia. Niestety, dane dotyczące tego wskaźnika nie są publikowane dla wszystkich krajów Unii Europejskiej. Wynika to z faktu, że dziewięć krajów europejskich jest zbyt małych, żeby wyróżnić wewnętrznie regiony i tym samym nie ma podstaw do wyliczenia wskaźnika na tym poziomie podziału krajów.

W latach 2010-2013 rozproszenie regionalnego wskaźnika zatrudnienia wzrosło w 11 krajach. Zdecydowanie największą wariację regionalnego wskaźnika zatrudnienia w roku 2013 odnotowano we Włoszech (19), co potwierdza dysproporcje w rozwoju ekonomicznym północy i południa tego kraju. Najniższe wartości tego wskaźnika w roku 2013 odnotowano w Danii (1,9) oraz Holandii (2,4), co świadczy o bardzo równomiernym zatrudnieniu we wszystkich regionach tych dwóch dość niedużych krajów.

W przypadku Polski wariancja regionalnego wskaźnika zatrudnienia w roku 2013 wzrosła w stosunku do roku 2010 o 0,3 i wyniosła 4,8. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce między regionami był dość wyrównany i nie występowały na tym poziomie analiz bardziej znaczące nierówności poziomu zatrudnienia pomiędzy regionami na tle innych krajów UE. Warto się przyjrzeć temu wskaźnikowi również na poziomie powiatów, co zostanie dokonane w dalszej części pracy.

W badanym okresie stopa bezrobocia trwałego w Unii Europejskiej wzrosła o 1,1 punktu procentowego i osiągnęła w 2013 roku 2,9%. Oznacza to, że co 34 aktywny zawodowo mieszkaniec UE nie może znaleźć pracy od ponad 2 lat. Wzrosty tego wskaźnika odnotowano w zdecydowanej większości krajów UE, bo w aż 24. Najniższą w roku 2013 odnotowano w Austrii, Danii, Finlandii, Luksemburgu i Szwecji – poniżej 1%, a najwyższą w Grecji 11,3%. W Polsce stopa bezrobocia trwałego wzrosła w badanym okresie o 0,8 punktu procentowego i wyniosła w 2013 roku 2%, co oznacza, że wskaźnik ten był poniżej średniej dla Unii Europejskiej. Przy interpretacji tego wskaźnika należy pamiętać, że jego niskie wartości mogą wynikać z podejmowania pracy przez długotrwale bezrobotnych, jak również być efektem odchodzenia przez nich z rynku pracy (bierność zawodowa).

W tabeli Z.1.6 zaprezentowano dwa kolejne wskaźniki zagrożenia wykluczeniem społecznym, dotyczące szeroko rozumianego stanu zdrowia ludności. Pierwszy to wskaźnik dalszego trwania życia w momencie narodzin dla kobiet i mężczyzn. Drugi, wskaźnik samooceny zdrowia (*self-perceived health*), czyli odsetek osób powyżej 16 roku życia, którzy oceniają swój stan zdrowia jako bardzo dobry.<sup>75</sup>

W latach 2010-2012<sup>76</sup> w Unii Europejskiej odnotowano wzrost oczekiwanej długości życia dla kobiet i mężczyzn, która wyniosła w roku 2012 odpowiednio 83,1 oraz 77,4 lata. Jed-

---

<sup>75</sup> Por. [http://www.healthindicators.eu/healthindicators/object\\_document/o6135n29136.html](http://www.healthindicators.eu/healthindicators/object_document/o6135n29136.html) [dostęp na 28.04.2015]

<sup>76</sup> Ze względu na brak danych za rok 2013 dla Wielkiej Brytanii nie zostały jeszcze opublikowane wskaźniki oczekiwanej długości życia w UE. Stąd analizy długości życia odnośnie UE oraz Wielkiej Brytanii będą prowadzone z wykorzystaniem danych za rok 2012.

nocześnie wzrosty oczekiwanej długości życia dotyczyły prawie wszystkich krajów UE, więc można powiedzieć, iż wzrasta poziom życia i stan zdrowia ludności przez co wydłuża się oczekiwana długość życia. W krajach niedawno przyjętych do UE oczekiwana długość życia była nieco niższa niż w krajach „starej” Unii Europejskiej. Ogólnie najdłużej żyją mieszkańcy krajów śródziemnomorskich. W przypadku Polski wskaźnik ten w 2013 wyniósł 73 lata dla mężczyzn i 81,2 lat dla kobiet, czyli poniżej wartości przeciętnej dla całej Unii Europejskiej.

Wskaźnik samooceny stanu zdrowia dla krajów Unii Europejskiej nieznacznie spadł z 22,7% w roku 2010 do 22,0% w roku 2013, czyli coraz mniejszy odsetek ludności Unii Europejskiej powyżej 16-go roku życia oceniło swój stan zdrowia jako bardzo dobry. Między krajami UE wskaźnik ten jednak różnił się bardzo i trudno tu znaleźć jakąś korelację ze wskaźnikiem oczekiwanego dalszego trwania życia dla tych krajów. Zależy on raczej od sposobu myślenia i zadowolenia z życia mieszkańców poszczególnych krajów. I tak, w roku 2013 swój stan zdrowia, jako bardzo dobry, pośród ludności powyżej 16-go roku życia oceniło tylko 5% Łotyszy, 8,6% Litwinów oraz 8,9% Portugalczyków, za to w przypadku Greków było to aż 45,8%, Cypryjczyków 45,7%, a Irlandczyków 41,7%. Takie rozbieżności prowadzą do wniosku, że użyty wskaźnik nie wnosi zbyt wielu wartościowych informacji porównywalnych między krajami. Z pewnością zaproponowany w Laeken wskaźnik subiektywnej oceny stanu zdrowia (ostatnio niepublikowany) byłby lepszy, gdyż odnosząc samoocenę stanu zdrowia grupy najuboższych do najbogatszych uzyskujemy obiektywny wskaźnik odporny na ogólną skłonność do narzekania poszczególnych narodów, co byłoby lepszą podstawą do porównań.

Ostatnie dwa wskaźniki z Laeken mają na celu analizę zagrożenia wykluczeniem społecznym ze względu na niski poziom edukacji, czyli młodzież niekontynuująca nauki oraz wskaźnik osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne. W tabeli Z.1.7 zaprezentowane zostały oba te wskaźniki dla lat 2010 – 2013. W latach 2010 – 13 nastąpił spadek odsetka młodzieży w wieku 18-24 z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym nie kontynuującej nauki w krajach Unii Europejskiej z 13,9% do 11,9%. Jednak między poszczególnymi państwami UE wartość wskaźnika znacznie się różniła, co wynikało z wielu przyczyn, m. in. systemu edukacji, kultury i tradycji, struktury gospodarczej kraju, czy polityki migracyjnej, ale także aktualnej sytuacji ekonomicznej. Zdecydowanie najgorzej wykształconymi społeczeństwami w Unii Europejskiej były Hiszpania i Malta, gdzie ponad 20% osób w wieku 18-24 lata kończyło edukację z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym. Na przeciwnym biegunie znalazły się Chorwacja i Słowenia, gdzie wskaźnik ten był poniżej 4,5%. W przypadku

Polski odnotowano nieznaczny wzrost wskaźnika, a wartość w 2013 roku wyniosła 5,6%, ciągle znacznie poniżej średniej dla Unii Europejskiej. To plasuje Polskę wśród krajów z najniższym odsetkiem młodzieży niekontynuującej nauki w UE.

W badanym okresie 2010-13 odsetek osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne zmniejszył się w Unii Europejskiej z 27,3% do 24,8%. Spadki wartości tego wskaźnika odnotowano we wszystkich krajach UE, jednak jego wartości znacznie różniły się między poszczególnymi krajami. W Portugalii czy na Malcie około 60% mieszkańców w wieku 25-64 lata zakończyła edukację na poziomie gimnazjalnym, natomiast w Czechach, Litwie i Słowacji wskaźnik ten wynosił poniżej 9%. W przypadku Polski w badanym okresie wskaźnik ten spadł z 11,5% do 9,9% i był on jednym z niższych w całej Unii Europejskiej, co potwierdza wcześniejsze wnioski, że w Polsce mieliśmy niskie zagrożenie wykluczeniem społecznym ze względu na słaby dostęp do edukacji. Obserwowany w całej UE spadek wartości tego wskaźnika był z pewnością związany z kryzysem i towarzyszącym mu trudnym momentem do wchodzenia na rynek pracy, co w konsekwencji powodowało, że młodzi ludzie przedłużali edukację lub wracali do szkół i uzupełniali wykształcenie w okresach poszukiwania pracy.

Aby określić stopień zagrożenia wykluczeniem społecznym w poszczególnych krajach należy przeanalizować wszystkie przedstawione wskaźniki. Proponuje się przyjąć trzy stopnie zagrożenia wykluczeniem społecznym ze względu na poziom wskaźników, tj. stopień niski, średni i wysoki. Przyjęto następujące kryterium podziału na poszczególne stopnie: przedział wokół wartości przeciętnej dla Unii Europejskiej o długości dwóch odchyleń standardowych uznano za poziom odpowiadający zagrożeniu w stopniu średnim. Przedziały zewnętrzne przyjęto odpowiednio jako zagrożenie w stopniu niskim lub wysokim. Takie przedziały są relatywnie zależne od średniej dla UE28 w badanym roku. Szczegółowe określenie wielkości przedziałów zagrożenia wykluczeniem społecznym dla roku 2013 zawiera tabela Z.1.8. Dla przyjętych granic stopni zagrożenia wykluczaniem społecznym w tab. Z.1.8 oraz poszczególnych krajów, przydzielono dla każdego ze wskaźników kraje według stopnia zagrożenia wykluczeniem społecznym, co przedstawia tabela Z.1.9. Dla jaśniejszego przedstawienia stanu zagrożenia wykluczeniem społecznym w UE sporządzono tabelę 1.8 przedstawiającą częstość pojawiania się poszczególnych krajów w danym stopniu zagrożenia wykluczeniem społecznym dla analizowanych wskaźników. Dzięki takiemu zestawieniu będzie można okre-

ślić, które społeczeństwa Unii Europejskiej były najbardziej zagrożone wykluczeniem społecznym przy uwzględnieniu wszystkich badanych wskaźników w 2013 roku.<sup>77</sup>

**Tab. 1.8 Częstość przypisywania poszczególnych stopni wykluczenia społecznego według krajów w 2013 roku**

Kraje	Częstość wskazań wskaźników na zagrożenie wykluczeniem społecznym w stopniu:		
	wysokim	średnim	niskim
Austria	0	15	2
Belgia	0	14	3
Bułgaria	8	7	1
Chorwacja	2	11	1
Cypr	0	14	2
Czechy	0	5	12
Dania	0	13	4
Estonia	2	12	2
Finlandia	0	11	6
Francja	0	13	3
Grecja	10	5	2
Hiszpania	9	7	1
Holandia	0	10	7
Irlandia	3	9	3
Litwa	3	10	3
Luksemburg	0	13	3
Łotwa	5	10	1
Malta	2	13	1
Niemcy	0	15	2
Polska	1	12	4
Portugalia	5	11	1
Rumunia	8	7	1
Słowacja	4	5	8
Słowenia	0	13	3
Szwecja	0	11	6
Węgry	2	14	1
Wielka Brytania	1	14	2
Włochy	5	12	0

*Źródło: Opracowanie własne.*

Na podstawie danych w tabeli 1.8, Bułgarię, Hiszpanię, Grecję oraz Rumunię można uznać za kraje zagrożone wysokim stopniem wykluczenia społecznego w 2013 roku. Obrazuje to jak głęboko sięga kryzys gospodarczy w tych krajach, a jego skutki mogą być szczególnie dotkliwe dla społeczeństw Rumunii i Bułgarii, które dodatkowo są dość zubożałe (PKB *per capita* w 2013 roku odpowiednio 7200 euro i 5600 euro). Należy podkreślić, że Hiszpania i Grecja w statystykach wykluczenia społecznego wypadały gorzej od wszystkich krajów przyjętych do UE w XXI wieku. Krajami najmniej zagrożonymi wykluczeniem społecznym w UE w 2013 roku były Czechy, Holandia, Słowacja, Szwecja i Finlandia.

<sup>77</sup> W przypadku, gdy dla niektórych wskaźników brakowało jeszcze danych za rok 2013 przyjmowano do porównań najnowsze dostępne.

Polskę można sklasyfikować jako kraj zagrożony wykluczeniem społecznym w stopniu średnim. Cztery wskaźniki wykluczenia społecznego klasyfikowały wprawdzie Polskę jako zagrożoną w stopniu niskim, ale aż 12 w stopniu średnim. Jeden ze wskaźników wskazywał zagrożenie w stopniu wysokim, tj. wskaźnik dalszego trwania życia mężczyzn. Można oczekiwać, że niektóre regiony Polski mogą wykazywać zdecydowanie wyższe zagrożenie wykluczeniem społecznym niż średnia dla kraju wykazana w statystykach Eurostatu, co będzie poddane analizie w podrozdziale 1.3.2. Na podstawie powyższych analiz można uznać Polskę za przeciętny kraj Unii Europejskiej, gdyż zdecydowana większość wskaźników wykluczenia społecznego dla Polski oscylowała w okolicach wartości dla UE28, z wyjątkiem tych dotyczących edukacji, które w Polsce wypadały zdecydowanie lepiej od średniej europejskiej.

Przeprowadzone w tym podrozdziale analizy pokazały złożoność, wielowymiarowość i relatywizm wykluczenia społecznego. Jak się okazało, nie tylko najsilniejsze gospodarczo kraje Unii Europejskiej charakteryzowały się niskim zagrożeniem wykluczeniem społecznym, ale także kraje z grupy nowoprzyjętych do UE. Zdecydowanym liderem w tym zakresie były przyjęte do Unii razem z Polską Czechy<sup>78</sup>. Wykluczenie społeczne bierze się z różnic społeczno-gospodarczych, a te w krajach wysokorozwiniętych bywają często dość duże. Drugą grupą krajów mocno zagrożonych wykluczeniem społecznym były niedawno przyjęte do UE Bułgaria, Łotwa i Rumunia. Jednak w najwyższym stopniu zagrożone wykluczeniem społecznym były kraje „starej Unii”, które mocno dotknął skutkami trwający kryzys ekonomiczny, tj. Grecja i Hiszpania.

### **1.3.2 Analiza zagrożenia wykluczeniem społecznym w Polsce według województw w latach 2010-2013**

Zgodnie z analizami z podrozdziału 1.3.1 Polska w 2013 roku była krajem o średnim stopniu zagrożenia wykluczeniem społecznym. Wiadomo jednak, że Polska charakteryzuje się dość dużym zróżnicowaniem gospodarczym<sup>79</sup>, które trwa jeszcze od czasów zaborów.<sup>80</sup> Tym samym można podejrzewać, że poziom zagrożenia wykluczeniem społecznym będzie różny w poszczególnych województwach. W tym podrozdziale analizom poddane będą wojewódz-

---

<sup>78</sup> PKB *per capita* w Czechach w 2013 roku wyniosło 15000 EURO, było wprawdzie wyższe od Polskiego (10300 EURO), ale niższe od PKB krajów przyjętych do UE wcześniej, mniej od średniej dla UE wynoszącej 26600 EURO [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00001&plugin=1, dostęp na 04.05.2015]

<sup>79</sup> Choć analizowany w tabeli 1.7 wskaźnik rozproszenia regionalnej stopy zatrudnienia na to nie wskazywał.

<sup>80</sup> Majchrowska A., Mroczek K., Tokarski T., Zróżnicowanie stóp bezrobocia rejestrowanego w układzie powiatowym w latach 2002-2011, *Gospodarka Narodowa*, SGH Warszawa, 9(265)/2013, s. 87.

stwa Polski pod kątem stopnia zagrożenia wykluczeniem społecznym. Dzięki temu powinniśmy otrzymać odpowiedź, w których województwach należy skoncentrować działania przeciwdziałające temu zjawisku.

Zaprezentowane poniżej wartości wskaźników dla Polski zostały wybrane pod kątem możliwości odnalezienia ich w publikacjach GUS lub wyliczenia w oparciu o dostępne dane. Nieujęcie w poniższych analizach któregoś ze wskaźników z tabeli 1.3 oznacza, że nie było dostępnych danych do jego prezentacji, bądź wyliczenia. Dodatkowo zamiast wskaźników „młodzież nie kontynuująca nauki” oraz „wskaźnika osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne” zostanie użyty współczynnik skolaryzacji netto<sup>81</sup>, który przy niedostępności dla województw Polski oficjalnych wskaźników z Laeken jest najlepszym dostępnym wskaźnikiem obrazującym poziom edukacji w regionie.

Tabela 1.9 prezentuje wartości wskaźnika zagrożenia ubóstwem po określeniu w dochodach transferów społecznych dla województw w latach 2010 – 2013. W badaniach przyjęto relatywne granice ubóstwa, jako 50% średnich wydatków gospodarstw domowych oraz na poziomie minimum egzystencji oraz ustawowej granicy ubóstwa.<sup>82</sup>

Na podstawie danych z tabeli 1.9 widzimy, że poziom zagrożenia ubóstwem w Polsce w badanym okresie 2010 – 2013 zmieniał się w różny sposób w zależności od przyjętej granicy ubóstwa. Ogólnie zagrożenie ubóstwem zmniejszyło się, o czym świadczy malejący wskaźnik przy granicy ubóstwa 50% średnich wydatków gospodarstw domowych (spadek nastąpił w 10 województwach). Niepokojąca jest jednak tendencja wzrostowa wskaźnika dla minimum egzystencji, co może oznaczać że w badanym okresie wzrosło ubóstwo skrajne. Zagrożenie ubóstwem skrajnym wzrosło w tym czasie w aż 13 województwach. Wskaźnik dla ustawowej granicy ubóstwa w roku 2011 spadł, a następnie wzrósł w kolejnych latach, co może mieć związek ze zmianą wysokości tej granicy w roku 2012. Wzrost zagrożenia ubóstwem dla ustawowej granicy ubóstwa w roku 2013 w stosunku do 2010 nastąpił we wszystkich regionach.

---

<sup>81</sup> Relacja liczby osób uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia (w grupie wieku odpowiadającej temu poziomowi kształcenia) do liczby ludności (stan w dniu 31 XII) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania. Źródło: [http://www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm?id=POJ-5064.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-5064.htm) [dostęp na 20.12.2010]

<sup>82</sup> Wartości poszczególnych granic ubóstwa patrz podrozdział 1.2.2.

**Tab. 1.9 Wskaźnik zagrożenia ubóstwem po określeniu w dochodach transferów społecznych w Polsce wg województw w latach 2010-2013 dla relatywnych granic ubóstwa**

Polska, województwo	Wskaźnik zagrożenia ubóstwem po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych w %, przy założeniu granicy ubóstwa jako											
	minimum egzystencji				50% średnich wydatków gospodarstw domowych w Polsce				ustawowa granica ubóstwa			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>POLSKA</b>	<b>5,8</b>	<b>6,8</b>	<b>6,8</b>	<b>7,4</b>	<b>17,4</b>	<b>16,9</b>	<b>16,3</b>	<b>16,2</b>	<b>7,4</b>	<b>6,6</b>	<b>7,2</b>	<b>12,8</b>
dolnośląskie	5,3	4,7	4,6	5,1	16,0	13,7	12,2	12,1	6,8	5,1	5,1	8,9
kujawsko-pomorskie	6,8	7,4	8,3	9,6	18,1	18,4	19,6	18,8	8,0	6,9	8,4	16,0
lubelskie	9,4	11,0	8,5	9,4	27,3	23,3	22,9	21,5	11,8	10,3	9,0	17,6
lubuskie	3,9	3,1	4,9	6,4	15,9	13,4	13,3	15,0	4,8	2,8	5,0	12,2
łódzkie	3,9	5,5	5,7	6,1	12,5	13,2	13,4	12,5	5,2	5,1	5,7	9,7
małopolskie	4,8	4,8	6,2	6,0	16,0	15,0	15,6	15,8	6,4	5,4	6,6	12,2
mazowieckie	4,3	4,7	4,7	5,7	11,7	12,4	11,5	12,4	5,3	4,4	4,6	9,9
opolskie	3,6	4,6	4,7	6,1	13,8	10,2	9,9	16,1	4,6	4,2	4,8	11,7
podkarpackie	5,7	7,1	7,0	9,4	19,8	21,6	20,7	20,9	6,9	6,8	8,6	16,9
podlaskie	9,1	11,2	10,7	11,2	25,0	24,2	23,0	22,7	11,3	10,3	10,7	17,6
pomorskie	7,1	9,2	9,8	9,2	20,1	19,5	20,3	19,2	9,8	9,9	10,6	15,4
śląskie	4,5	4,8	4,5	4,9	14,0	12,3	11,3	11,2	5,8	4,8	4,8	8,3
świętokrzyskie	9,5	10,1	10,5	8,5	26,6	26,3	24,3	19,7	11,9	9,2	12,2	13,6
warmińsko-mazurskie	9,9	11,4	13,5	13,2	25,6	24,6	24,7	25,4	11,6	10,5	13,8	20,2
wielkopolskie	6,6	9,3	8,5	8,9	18,5	21,3	19,7	19,2	8,2	9,2	8,5	15,5
zachodniopomorskie	5,3	7,5	5,7	7,1	17,8	17,9	14,8	15,3	7,5	7,3	6,4	11,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS: <http://www.stat.gov.pl/bdl> [dostęp na 04.05.2015].

Regionami najbardziej zagrożonymi ubóstwem skrajnym w 2013 roku były podlaskie i warmińsko-mazurskie, gdzie odpowiednio 11,2% oraz 13,2% osób żyło w gospodarstwach domowych o dochodach na osobę poniżej minimum egzystencji. Najniższe wartości tego wskaźnika wystąpiły natomiast w dolnośląskim i mazowieckim – poniżej 6%. W przypadku wskaźnika liczonego dla granicy ubóstwa 50% średnich wydatków gospodarstw domowych w Polsce najwyższe zagrożenie ubóstwem w 2013 było w podkarpackim, podlaskim i warmińsko-mazurskim, gdzie ponad 20% osób żyło w gospodarstwach domowych z dochodami *per capita* poniżej tak przyjętej granicy ubóstwa. Dla tego wskaźnika najniższe zagrożenie ubóstwem było w województwie śląskim – 11,2%. W przypadku ustawowej granicy ubóstwa zdecydowanie najwyższe zagrożenie ubóstwem w roku 2013 wystąpiło w warmińsko-mazurskim (20,2%), a najniższe dolnośląskim i śląskim, gdzie mniej niż 9% osób żyło w gospodarstwach domowych utrzymujących się z dochodów *per capita* poniżej tak zdefiniowanej granicy.



Zagrożenie ubóstwem dla wszystkich badanych granic ubóstwa w województwie łódzkim podlegało podobnym tendencjom jak dla Polski. Jednak wartości wskaźników zagrożenia ubóstwem dla regionu łódzkiego były na nieco niższym poziomie niż średnia dla kraju. Można uznać, że w badanym okresie województwo łódzkie było zagrożone ubóstwem w stopniu średnim.

Niestety, wskaźniki zagrożenia ubóstwem dla różnych granic ubóstwa są jedynymi z grupy wskaźników monetarnych dostępnych na poziomie województw. Pozostałe analizy zostały przeprowadzone na podstawie wskaźników niemonetarnych, z których pierwszymi poddany- mi analizie były stopa bezrobocia długotrwałego<sup>83</sup> i wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących w Polsce w latach 2010-2013 dla poszczególnych województw (tabela 1.10).

**Tab. 1.10 Stopa bezrobocia długotrwałego na podstawie BAEL i wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących w Polsce wg województw w latach 2010-2013**

Polska, województwo	Stopa bezrobocia długotrwałego w % (uwzględnia osoby pozostające bez pracy 13 miesięcy i więcej)				Wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących w %			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>POLSKA</b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>	<b>3,5</b>	<b>3,8</b>	<b>10,4</b>	<b>10,1</b>	<b>10,1</b>	<b>10,4</b>
dolnośląskie	3,0	3,8	3,8	4,2	11,8	11,3	11,8	12,7
kujawsko-pomorskie	2,6	3,5	3,9	4,3	11,7	11,6	11,3	11,5
lubelskie	2,5	2,9	4,0	3,6	10,9	10,2	10,1	10,6
lubuskie	2,3	2,6	2,2	2,2	12,0	11,3	11,6	11,6
łódzkie	2,4	3,1	4,3	4,9	9,2	8,7	9,4	9,5
małopolskie	3,1	3,4	4,0	4,4	8,4	8,5	8,7	9,1
mazowieckie	1,4	2,1	2,1	2,3	8,2	7,6	7,4	7,6
opolskie	1,7	1,8	2,3	2,4	11,2	11,1	10,9	11,8
podkarpackie	2,6	3,1	4,3	4,6	9,8	10,1	10,1	10,5
podlaskie	2,7	3,6	3,4	4,0	10,5	9,6	9,5	10,1
pomorskie	1,8	2,4	2,9	3,6	10,2	10,3	10,4	11,5
śląskie	2,4	3,0	3,4	3,7	13,1	12,4	12,0	11,7
świętokrzyskie	4,2	5,4	6,0	5,7	9,9	9,1	10,0	11,0
warmińsko-mazurskie	2,0	2,9	4,2	4,7	13,3	13,7	14,7	14,7
wielkopolskie	2,4	2,7	2,9	3,5	7,6	8,0	8,0	7,6
zachodniopomorskie	3,9	4,2	4,3	3,9	13,7	13,2	12,7	12,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS: <http://www.stat.gov.pl/bdl> [dostęp na 04.05.2015].

W badanym okresie 2010-13 stopa bezrobocia wzrosła we wszystkich województwach poza lubuskim i zachodniopomorskim, gdzie właściwie pozostała praktycznie na niezmiennym poziomie. W roku 2013 zdecydowanie najwyższą wartość tego wskaźnika odnotowano

<sup>83</sup> Stopa bezrobocia długotrwałego w tab. 1.10 została wyliczona przez autora jako stosunek liczby długotrwale bezrobotnych do liczby aktywnych zawodowo według danych BAEL opublikowanych przez GUS. Wyliczona w ten sposób stopa bezrobocia długotrwałego dla Polski różni się nieznacznie od podanej w tab. 1.6 na podstawie danych EUROSTATU.

w województwie świętokrzyskim, choć dość wysokie wartości (powyżej 4,5%) odnotowano również w województwie łódzkim, podkarpackim i warmińsko-mazurskim. W tym samym roku najniższe wartości (poniżej 2,5%) odnotowano w województwach lubuskim, mazowieckim i opolskim.

Wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących dla Polski w okresie 2010-13 praktycznie pozostawał na stałym poziomie i wyniósł nieco ponad 10%, czyli co dziesiąta osoba w kraju w wieku 18-59 lat mieszkała w gospodarstwie domowym, w którym nikt nie pracował. W roku 2013 zdecydowanie najwyższe wartości tego wskaźnika odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim (14,7%), a najniższe w mazowieckim i wielkopolskim (7,6%). W województwie łódzkim w badanym okresie odnotowano nieznaczny wzrost i w roku 2013 wskaźnik ten osiągnął poziom 9,5%, co plasuje region nieco poniżej średniej dla kraju.

Analiza danych na temat rynku pracy na poziomie wojewódzkim może być obciążona poprzez wpływ statystyk silnych ekonomicznie i demograficznie ośrodków, które poprawiają statystyki dla całego województwa. Wewnętrznie struktura województwa może być bardzo zróżnicowana, np. w okolicy silnego ośrodka mamy bardzo dużą stopę zatrudnienia, która wraz z oddalaniem się od niego dość mocno spada. Aby uchwycić te różnice przeprowadzono analizę rozproszenia regionalnego wskaźnika zatrudnienia (tab. 1.11), która może dać nam odpowiedź na pytanie, gdzie opisane wyżej zjawisko ma miejsce.

**Tab. 1.11 Rozproszenie regionalnego wskaźnika zatrudnienia względem powiatów w ramach województw w Polsce w latach 2010-2013 według danych rejestrowych**

Polska, województwo	Dyspersja regionalnego wskaźnika zatrudnienia względem powiatów			
	2010	2011	2012	2013
dolnośląskie	115,36	126,63	124,62	140,06
kujawsko-pomorskie	26,98	26,24	24,05	25,32
lubelskie	44,43	46,00	46,38	45,04
lubuskie	71,48	65,89	70,48	73,66
łódzkie	31,12	33,80	33,40	34,87
małopolskie	66,72	66,32	67,96	73,52
mazowieckie	89,41	92,35	91,11	93,39
opolskie	98,56	96,80	107,76	124,84
podkarpackie	85,49	87,27	91,94	104,41
podlaskie	41,71	40,04	43,42	40,75
pomorskie	65,33	68,39	73,74	84,47
śląskie	141,95	151,83	154,88	167,05
świętokrzyskie	104,68	105,17	114,19	119,64
warmińsko-mazurskie	35,35	37,47	36,01	41,25
wielkopolskie	43,08	48,86	53,42	55,92
zachodniopomorskie	28,55	30,09	29,32	34,65

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS: <http://www.stat.gov.pl/bdl> [dostęp na 05.05.2015].

Na podstawie danych z tab. 1.11 można stwierdzić, że największe zróżnicowanie wartości powiatowego wskaźnika zatrudnienia w 2013 roku występowało w województwach dolnośląskim, opolskim, śląskim i świętokrzyskim (119 i więcej), a dość duże w mazowieckim i podkarpackim (powyżej 90), czyli w tych województwach istnieją największe różnice wskaźnika zatrudnienia między powiatami. Oznacza to, że w tych województwach musiały występować powiaty o wysokim poziomie wskaźnika zatrudnienia oraz takie, gdzie ten wskaźnik był na stosunkowo niskim poziomie. Można oczekiwać, że duże ośrodki miejskie w tych regionach charakteryzowały się wysokim poziomem zatrudnienia, jednak powiaty od nich oddalone miały już dużo niższy odsetek zatrudnionych. Ponadto wskazane zróżnicowanie we wszystkich wyżej wymienionych województwach pogłębiło się w badanym okresie.<sup>84</sup>

Najmniejsze wartości dyspersji regionalnego wskaźnika zatrudnienia względem powiatów w 2013 roku odnotowano w województwach kujawsko-pomorskim, łódzkim oraz zachodniopomorskim – poniżej 35. Oznacza to, że wskaźnik zatrudnienia w tych regionach miał podobne wartości na całym obszarze, a tym samym różnice rozwojowe między powiatami były mniejsze. Zatem, niższe mogło być również zagrożenie wykluczeniem społecznym wywołane nierównym dostępem do rynku pracy.

Do zbadania wykluczenia społecznego pod względem edukacyjnym zastosowano współczynnik skolaryzacji netto w grupie wiekowej 16-18 lat dla osób uczęszczających do szkół ponadgimnazjalnych (tab. Z.1.10). Współczynnik skolaryzacji dla wszystkich województw dla lat 2010 -2013 osiągnął bardzo wysoki poziom, w większości przypadków (poza województwem zachodniopomorskim) znacznie powyżej 83%. Średnia wartość dla Polski w każdym z badanych lat wynosiła ponad 88%, tym samym jest to jeden z wyższych poziomów wskaźników skolaryzacji w całej Unii Europejskiej. W tej sytuacji trudno mówić w przypadku Polski o edukacyjnym aspekcie wykluczenia społecznego. Co ważne, bardzo duży odsetek gimnazjalistów kontynuuje naukę w województwach, które wcześniej były zidentyfikowane, jako jedne z najbiedniejszych, tj. lubelskim, podkarpackim i świętokrzyskim. Edukacja może być dobrą metodą walki z biedą i wykluczeniem społecznym. Nieco niepokojący może być jednak fakt, że w badanym okresie współczynnik ten nieco spadał w zdecydowanej większości województw (poza łódzkim i mazowieckim), choć w dalszym ciągu wartości tego wskaźnika były bardzo wysokie.

---

<sup>84</sup> Wpływ na zmianę wartości badanego wskaźnika w roku 2013 w stosunku do lat wcześniejszych w województwie dolnośląskim miało również wydzielenie od 1.01.2013 miasta Wałbrzych z powiatu wałbrzyskiego, jako nowego miasta na prawach powiatu (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 lipca 2012 r. w sprawie przywrócenia miastu Wałbrzych statusu miasta na prawach powiatu oraz ustalenia granic powiatu wałbrzyskiego, Dz. U. 2012 poz. 853)

Nieco niższe wartości współczynnika skolaryzacji dla województw: opolskiego, lubuskiego i zachodniopomorskiego mogą wynikać z dość bliskich kontaktów mieszkańców tych województw z Niemcami. Praktyką jest podejmowanie przez młodzież nauki w niemieckich szkołach średnich lub porzucenie nauki i rozpoczęcie pracy u naszych zachodnich sąsiadów. Zjawisko to potwierdzają badania prowadzone m. in. przez Uniwersytet Opolski.<sup>85</sup> Jedynie województwo warmińsko-mazurskie powinno zwrócić uwagę na problem kontynuowania nauki przez absolwentów gimnazjów nauki. Odnotowany tam w 2013 roku współczynnik skolaryzacji na poziomie 83% był jak na warunki polskie na dość niskim poziomie.

Jedną z miar zagrożenia wykluczeniem społecznym ze względu na poziom zdrowia i jakość życia jest wskaźnik dalszego trwania życia, który prezentuje tabela Z.1.11. Na podstawie danych dotyczących oczekiwanej długości życia w momencie narodzin, można powiedzieć, że ze względu na przyrost badanego wskaźnika w latach 2010-13 stan zdrowia ludności poprawił się we wszystkich regionach. Zdecydowanie najkrótsza oczekiwana długość życia zarówno dla kobiet jak i mężczyzn odnotowana była w województwie łódzkim. Natomiast pod względem najdłuższej oczekiwanej długości życia wyróżniły się województwa: małopolskie i podkarpackie dla mężczyzn oraz podkarpackie i podlaskie dla kobiet. Mając na uwadze analizy z rozdziału 1.3.1 wartości tego wskaźnika były ciągle na zdecydowanie niższym poziomie niż w wielu krajach Unii Europejskiej.

Podsumowując, analizie poddano wartości sześciu wskaźników wykluczenia społecznego dostępnych na poziomie wojewódzkim.<sup>86</sup> Pozwala to na zidentyfikowanie województw, w których występuje duże zagrożenie wykluczeniem społecznym. Przedstawiona analiza dotyczyła wielu wymiarów wykluczenia społecznego, w dużej mierze związanych z biedą i rynkiem pracy, więc można ją uznać za dobrą podstawę do wnioskowania nt. poziomu wykluczenia społecznego w poszczególnych regionach Polski. W tym celu proponuje się przyjęcie analogicznej procedury, jak w przypadku analiz w podrozdziale 1.3.1, więc dla każdego ze wskaźników określono wartości wskazujące na zagrożenie wykluczeniem społecznym w trzech stopniach: wysokim, średnim i niskim (tab. Z.1.12). Dla przyjętych granic stopni zagrożenia wykluczaniem społecznym w tab. Z.1.12 oraz poszczególnych województw, przydzielono dla każdego ze wskaźników regiony według stopnia zagrożenia wykluczeniem społecznym, co przedstawia tabela Z.1.13. Dla jaśniejszego przedstawienia stanu zagrożenia wykluczeniem społecznym w Polsce sporządzono tabelę 1.12 przedstawiającą częstotliwość po-

<sup>85</sup> Por. Jończy R., Exodus zarobkowy opolskiej młodzieży, Polityka Społeczna nr 10/2006, 10-13.

<sup>86</sup> Wskaźnik zagrożenia ubóstwem był analizowany w trzech wariantach dla różnych granic ubóstwa, a wskaźnik dalszego trwania życia w dwóch wariantach dla kobiet i mężczyzn osobno.

jawiania się poszczególnych regionów w danym stopniu zagrożenia wykluczeniem społecznym dla analizowanych wskaźników. Dzięki takiemu zestawieniu będzie można określić, mieszkańcy których województw byli najbardziej zagrożeni wykluczeniem społecznym przy uwzględnieniu wszystkich badanych wskaźników w 2013 roku.

**Tab. 1.12 Częstotliwość przypisywania poszczególnych stopni wykluczenia społecznego w Polsce według województw w 2013 roku**

Województwa	Częstotliwość wskazań wskaźników na zagrożenie wykluczeniem społecznym w stopniu:		
	wysokim	średnim	niskim
dolnośląskie	2	6	1
kujawsko-pomorskie	0	8	1
lubelskie	2	7	0
lubuskie	2	6	1
łódzkie	3	5	1
małopolskie	0	7	2
mazowieckie	0	7	2
opolskie	1	7	1
podkarpackie	2	5	2
podlaskie	3	5	1
pomorskie	0	9	0
śląskie	2	4	3
świętokrzyskie	1	7	1
warmińsko-mazurskie	6	3	0
wielkopolskie	0	8	1
zachodniopomorskie	1	7	1

*Źródło: Opracowanie własne.*

Na podstawie danych z tabeli 1.12 tylko jedno województwo można zaklasyfikować jako zagrożone wykluczeniem społecznym w stopniu wysokim, tj. warmińsko-mazurskie. Pozostałe województwa należy traktować, jako zagrożone w stopniu średnim. Województwo śląskie miało największą liczbę wskaźników w obszarze zagrożenia niskiego, ale jednocześnie dwa wskaźniki były na poziomie zagrożenia wysokiego. Województwo łódzkie na tym tle można uznać za przeciętne polskie województwo pod kątem zagrożenia wykluczeniem społecznym, gdyż większość wskaźników oscylowała w okolicach średniej dla Polski. Dla łódzkiego trzy wskaźniki były w granicach wysokiego stopnia zagrożenia wykluczeniem społecznym, tj. wskaźnik dalszego trwania życia kobiet i mężczyzn oraz stopa bezrobocia długotrwałego. Jednocześnie region ten charakteryzował się niską na tle reszty kraju dyspersją regionalnego wskaźnika zatrudnienia względem powiatów. Zatem przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu w województwie łódzkim powinno opierać się o programy związane z higieną i profilaktyką zdrowotną oraz aktywizacją bezrobotnych i biernych zawodowo.

\*\*\*

Poziom wskaźników wykluczenia społecznego analizowanych dla lat 2010-13 klasyfikują Polskę jako kraj w stopniu średnim zagrożony wykluczeniem społecznym. Niektóre województwa Polski były jednak zagrożone tym zjawiskiem w stopniu wysokim, często w pojedynczych kategoriach. Dodatkowo, jak wskazuje L. Dziewięcka-Bokun, w przypadku Polski jak i innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej, procesy ekskluzji społecznej nabierają na sile. Ma to związek z problemami społecznymi nierozwiązanymi w poprzednim ustroju polityczno-gospodarczym oraz nowymi powstałymi przy transformacji systemowej,<sup>87</sup> takimi jak bezrobocie, czy bezdomność. Badania nad narzędziami zapobiegania wykluczeniu społecznemu i ich skutecznością mają więc duże uzasadnienie.

---

<sup>87</sup> Dziewięcka-Bokun L., 2003, *op. cit.*, s. 213.

## ROZDZIAŁ 2:

### Reintegracja zawodowa jako narzędzie inkluzji społecznej

#### 2.1. Pojęcie i przebieg procesu inkluzji społecznej

Proces wychodzenia z wykluczenia społecznego nazywany jest inkluzją społeczną – włączeniem do społeczeństwa, czyli stworzeniem osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym możliwości uzyskania szans i odpowiednich zasobów potrzebnych do pełnego uczestnictwa w życiu ekonomicznym, kulturalnym i społecznym oraz uzyskanie poziomu życia traktowanego jako normalny w danym społeczeństwie.<sup>88</sup> Proces ten jest jednym z najważniejszych we współczesnej polityce społecznej, jednak jego skuteczność jest ciągle na dość niskim poziomie.

Inkluzji nie można jednak traktować po prostu jako pojęcia przeciwstawnego wykluczeniu, gdyż w praktyce są to zjawiska przenikające się, a ich dogłębna analiza często prowadzi do paradoksów, np. działania polityki społecznej o charakterze inkluzyjnym, często prowadzą do pogłębienia wykluczenia społecznego osób taką pomocą objętych. Aby nadać temu procesowi właściwy sens należy go rozpatrywać w trzech wymiarach: politycznym, ekonomicznym i obywatelskim (tab. 2.1)<sup>89</sup>.

Tab. 2.1 Trzy wymiary inkluzji społecznej

Wymiar inkluzji społecznej:	Charakterystyka:
Polityczny	Można rozpatrywać na dwóch poziomach: indywidualnym i terytorialnym. Pod pojęciem poziomu indywidualnego kryje się rozszerzanie praw jednostek: od prawa do wolności, przez prawa polityczne po prawo do zabezpieczenia społecznego. Poziom terytorialny odnosi się do obszaru kontynentu europejskiego, który po wiekach wojen stał się oazą względnego dobrobytu, tolerancji i pokoju. Obszar ten obejmuje coraz więcej krajów.
Ekonomiczny	Związany jest z posiadaniem pracy, która poza związanymi z nią korzyściami ekonomicznymi oznacza często uzyskanie dodatkowych praw społecznych (możliwość nabycia wielu praw związana jest w wielu krajach z posiadaniem pracy, np. prawo do emerytury). Brak pracy oznacza również swoistą stygmatyzację społeczną jako osoby nieprzydatnej społeczeństwu.
Obywatelski	Związany z aktywną partycypacją społeczną. Może się wiązać z działaniami inkluzyjnymi podejmowanymi przez organizacje społeczne (trzeci sektor, podmioty ekonomii społecznej), jak również wszelkiego typu niesformalizowane grupy (sąsiedzkie, rodzina). Wymiar ten może być uzupełnieniem pierwszych dwóch, ale nie może ich całkowicie zastąpić.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Woodward A., Kohli M., *Inclusions and Exclusions in European Societies*, Routledge, London and New York, 2003, s. 4-8.

<sup>88</sup> Szatur-Jaworska B., Uwagi o ekskluzji i inkluzji na przykładzie polityki społecznej wobec osób starszych, [w.] Grotowska-Leder J., Faliszek K. (red.), *Ekskluzja i inkluzja społeczna. Diagnoza – uwarunkowania – kierunki działań*, AKAPIT-DTP, Toruń 2005 s. 63.

<sup>89</sup> Woodward A., Kohli M., *Inclusions and Exclusions in European Societies*, Routledge, London and New York, 2003, s. 1-4.

Skuteczna strategia działań z zakresu włączenia społecznego musi uwzględniać przy najmniej pierwsze dwa wymiary, tj. związane z polityką państwa oraz reintegracją zawodową. Wymiar obywatelski, choć pewnie nie zawsze konieczny, może być doskonałym uzupełnieniem takiej strategii, co znacznie podnosi jej efektywność.

Prowadzenie działań inkluzyjnych w wymienionych trzech wymiarach oznacza wdrażanie w praktyce wielosektorowej polityki społecznej. Opiera się ona na takich działaniach, w których państwo i jego instytucje nadal pełnią podstawową rolę, jednak dowartościowuje się inne organizacje, które realizują różne zadania polityki społecznej. Administracja państwowa powinna zachować swoje funkcje legislacyjne, programujące, finansowania oraz instrumenty kontroli i koordynacji realizacji zadań społecznych. Jednak trudno nie dostrzec, że sektor obywatelski, w ostatnich latach stał się poważnym partnerem państwa i samorządów w kreowaniu polityki społecznej. Oczywiście w tym samym czasie urosła również rola sektora prywatnego, jednak w tym przypadku należy być bardziej ostrożnym w cedowaniu funkcji społecznych, gdyż organizacjom z tego sektora przyświeca przede wszystkim chęć maksymalizacji zysku, więc dobro ludzi zagrożonych wykluczeniem społecznym nigdy nie będzie dla nich priorytetem.<sup>90</sup>

Konieczność współpracy z sektorem prywatnym i pozarządowym w zakresie prowadzenia aktywizacji zawodowej poprzez zlecanie zadań reintegracyjnych dostrzegł również polski ustawodawca w nowelizacji *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.<sup>91</sup>

Pluralizacja polityki społecznej, polegająca na przekazywaniu zadań do sektora prywatnego i społecznego, może być istotnym zabiegiem „socjalnego odchudzenia państwa”. Procesy uspołecznienia i komercjalizacji polityki społecznej obserwuje się już od kilku lat, a na styku tych procesów funkcjonuje gospodarka społeczna (ekonomia społeczna). Ideą gospodarki społecznej jest przede wszystkim zaspokajanie potrzeb wybranych grup społecznych.<sup>92</sup> Tym samym, podmioty gospodarki społecznej takie jak spółdzielnie działają na zasadach rynkowych, ale mają wyraźnie postawione cele społeczne. W przypadku spółdzielni socjalnych jest to pomoc swoim członkom w zakresie reintegracji społeczno-zawodowej. Zatem mogą one odciążyć państwo w zakresie usług społecznych, a być może nawet doprowadzić do usa-

---

<sup>90</sup> Grewiński M., *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2009, s. 391-394.

<sup>91</sup> Zob. Art. 1, Ustawa z dnia 14 marca 2014 o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2014 poz. 598)

<sup>92</sup> Grewiński M. 2009, *op. cit.*, s. 178-179.



modzielnienia się części beneficjentów pomocy społecznej. Co ważne, pomoc może być dostosowana do indywidualnego zapotrzebowania beneficjenta.

Budowanie strategii przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu należy rozpocząć od osadzenia jej w odpowiednich ramach czasowych i przestrzennych. Żadna strategia nie będzie skuteczna, jeśli efekty będą oczekiwane w krótkim czasie. Proces inkluzji społecznej wymaga dość długiego czasu, trwającego o wiele dłużej niż rok. Umiejscowienie procesu inkluzji w odpowiednich ramach przestrzennych również ma duże znaczenie dla jego skuteczności, np. realizacja działań inkluzyjnych w przestrzeniach gett wielkomiejskich, gdzie brakuje dobrych wzorców do naśladowania w najbliższym sąsiedztwie może wpływać na niską efektywność tych działań. Problemem jest również społeczne zrozumienie dla prowadzenia działań inkluzyjnych, gdyż bardzo często ludzie utrzymujący dość wysoki standard życia nie są zainteresowani jakimikolwiek kontaktami z osobami wykluczonymi, woleliby nie wiedzieć o ich istnieniu. Dlatego budowanie strategii przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu należy rozpocząć od uświadomienia reszcie społeczeństwa wagi i zakresu problemu, następnie należy dobrać indywidualne rozwiązania, gdyż każdy przypadek wykluczonego trzeba rozpatrywać osobno oraz wypracować programy trwale poprawiające sytuację ekonomiczną wykluczonych, które nie są stygmatyzujące, jak np. system zasiłków.<sup>93</sup> Mając na uwadze powyższe uwagi trudno oczekiwać indywidualnego podejścia do beneficjenta od programów publicznych – takie założenia mogą spełniać właściwie tylko wyspecjalizowane organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej. Polityka społeczna ukierunkowana na rozwiązywanie problemów pojedynczych osób poprzez zindywidualizowane podejście praktycznie musi zakładać współpracę z sektorem pozarządowym i prywatnym. Zatem wpisuje się w model trójsektorowej polityki społecznej.

Złożoność problemu przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu powoduje, że można wyróżnić szereg strategii prowadzenia działań w tym zakresie. Tabela 2.2 przedstawia jedną z możliwych typologii strategii inkluzji społecznej ze względu na jej cele.

---

<sup>93</sup> Estivill J., Concepts and strategies for combating social exclusion. An overview, ILO, Genewa 2003, s. 91-100.

**Tab. 2.2 Strategie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu**

Typ strategii	Charakterystyka
Strategie reproduktywne	U podstaw strategii leży założenie, że bieda była, jest i będzie ważnym elementem porządku społecznego. Prowadzenie działań przeciwdziałających biedzie w jednym obszarze powoduje równoległe negatywne skutki na innych polach. Podkreśla się motywujący do pracy charakter możliwości popadnięcia w biedę dla reszty społeczeństwa.
Strategie paliatywne i lecznicze	Ograniczają się do pomocy, często o charakterze jednorazowym, w sytuacjach krytycznych, kryzysowych, klęsk żywiołowych itp., gdy osoby objęte pomocą nie mają wpływu na pojawienie się zagrożenia wykluczeniem społecznym.
Strategie prewencyjne	Zagłębiają się w przyczyny występowania wykluczenia społecznego i starają się eliminować jego przyczyny (nie tylko skutki). Działania podejmowane są na polach ochrony zdrowia, edukacji, kształcenia ustawicznego, itp. Często są uzupełniane przez działania o mniejszym zasięgu – plany lokalne, czy programy pilotażowe.
Strategie emancypacyjne	Działania realizowane najczęściej przez organizacje z trzeciego sektora przy współdziałaniu różnych podmiotów społeczno-ekonomicznych i publicznych. Celem jest wyeliminowanie przypadków wykluczenia i włączenie osób przez nie dotkniętych jako pełnowartościowych członków społeczeństwa.

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Estivill, Concepts and strategies for combating social exclusion. An overview, ILO, Genewa 2003, s. 100-103.*

Niezależnie od obranej strategii inkluzyjnej należy dobrać odpowiednie metody działania i budżet do wytyczonego celu, w przeciwnym wypadku będzie ona nieskuteczna. Za cel należy przyjąć ideę, która pozwoli na zbudowanie odpowiedniego zespołu do jej realizacji – szerokiego porozumienia między różnego typu podmiotami realizującymi strategię. Ze względu na wielowymiarowość wykluczania społecznego proces inkluzji powinien być oparty na maksymalnie szerokim partnerstwie, solidarności, partycypacji i porozumieniu w działaniach. W przeciwnym razie istnieje zagrożenie, że działania inkluzyjne mogą zawierać w sobie elementy społecznie wykluczające.<sup>94</sup> Dodatkowo ze względu na indywidualny charakter wykluczenia społecznego skuteczne strategie powinny być osadzone na szczeblu lokalnym. Wszelkie dokumenty na poziomie międzynarodowym, czy krajowym dają tylko ogólne założenia, zaś cele dotyczące działań inkluzyjnych powinny być przyjęte tylko na szczeblu lokalnym. Tym samym rozwiązania szczegółowe muszą się znacznie różnić między poszczególnymi regionami. Dzięki temu będą lepiej dopasowane do specyfiki problemu wykluczenia społecznego występującego na danym terenie. Polski model polityki społecznej zmierza właśnie w kierunku modelu trójsektorowego. Praktyczne rozwiązania w tym zakresie przedstawiono w podrozdziale 2.5 na poziomie krajowym oraz w podrozdziale 2.6 dla województwa łódzkiego.

<sup>94</sup> P. Broda-Wysocki 2012, *op. cit.*, s. 178-179.

## 2.2 Praca i jej rola w życiu człowieka. Możliwości reintegracji społeczno-zawodowej w spółdzielniach socjalnych

Praca jest jednym z podstawowych pojęć teorii ekonomii. Można ją określić jako proces zachodzący między człowiekiem a jego otoczeniem (środowiskiem, przyrodą). Jest to świadoma i celowa działalność człowieka zmierzająca do przystosowania zasobów i sił przyrody do potrzeb ludzkich. Równocześnie przez pracę człowiek kształtuje siebie, nabiera i rozwija w sobie umiejętność wykonywania rozmaitych czynności.<sup>95</sup> Ze względu na fakt, że wykonywanie pracy ma kluczowe znaczenie dla egzystencji człowieka różne jest podejście do jej wykonywania – od traktowania przymusu pracy jako przykrego wysiłku, przez praktykowanie umiejętności i wydatkowanie siły roboczej, po twórczą ekspresję. Każde z tych podejść znajduje uzasadnienie w teoriach ekonomicznych.<sup>96</sup>

Pracę w ujęciu makroekonomicznym można traktować jako zasób będący jednym z czynników neoklasycznej funkcji produkcji obok kapitału i technologii. Wzrost zasobów pracy pociąga za sobą wzrost produkcji. Choć oczywiście pracownicy bez odpowiedniego wyposażenia w postaci kapitału (fabryk, biur, maszyn, komputerów, itd.) zbyt produktywni nie będą, podobnie jeśli chodzi o dostęp do technologii.<sup>97</sup> Potwierdzeniem wpływu powiększenia zasobów pracy na wzrost produkcji może być fakt, że w Wielkiej Brytanii większość branż, w których najczęściej pracują migranci z niedawno przyjętych do UE krajów, odnotowuje wzrosty produkcji.<sup>98</sup>

W rozważaniach niniejszej rozprawy praca będzie analizowana zarówno w ujęciu zasobowym w kategoriach podaży i popytu na pracę oraz jednostkowych korzyści dla pracownika. Rynek pracy jest przestrzenią, na której popyt zgłaszają pracodawcy gotowi zapłacić określoną sumę pieniędzy za wykonywanie odpowiedniej pracy. Podaż pracy (zasoby pracy) stanowi ogół pracowników i bezrobotnych na danym rynku. W gospodarkach mamy do czynienia ze stanem nierównowagi, przejawiającym się najczęściej nadwyżką podaży pracy nad popytem na pracę przy danej stawce płac. Oznacza to niewykorzystanie dostępnych zasobów pracy, czyli zjawisko bezrobocia. Czasowo na niektórych rynkach pracy, głównie branżowych, wy-

---

<sup>95</sup> Lange O., *Ekonomia polityczna*, tom I i II, PWN, Warszawa 1978, s. 16.

<sup>96</sup> Więcej: Nowak K., *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii UAM w Poznaniu, Poznań 2011, s. 235-236.

<sup>97</sup> Więcej: Baily M. N., Friedman P., *Macroeconomics, financial markets, and the international sector*, Richard D. Irwin, Inc., Boston, MA 1991, s. 688-689.

<sup>98</sup> Fihel A., Piętka E., *Funkcjonowanie polskich migrantów na brytyjskim rynku pracy*, CMR Working Papers, UW, Warszawa 2007, s. 34.

stępują nadwyżki popytu na pracę nad podażą czego wyrazem są tzw. wakaty<sup>99</sup>, co krótkookresowo może prowadzić do wzrostu wynagrodzeń. Długookresowo popyt zostaje zaspokojony przez transfery zasobów z zewnętrznych rynków pracy, wzrosty produktywności, a także wprowadzenie zmian o charakterze postępu technicznego i mniejszej pracochłonności.<sup>100</sup>

Świadomość znaczenia pracy dla rozwoju człowieka powstała całkiem niedawno, gdyż przez większość historii ludzkości była ona traktowana jako warunek konieczny przetrwania. Dostrzegano głównie aspekty ilościowe pracy, pomijając przy tym wszelkie aspekty jakościowe. Uświadomienie roli pracy jako celowej i zorganizowanej działalności ludzkiej stworzyło podwaliny dla rewolucji przemysłowej. Docenienie roli pracy i jej dobrej realizacji spowodowało skokowy wzrost wydajności pracy. Konieczność przygotowania do lepszej realizacji pracy pociągnęła za sobą rozwój szkolnictwa i szkoleń zawodowych. Jakość wykonywanej pracy stała się identyfikatorem wartości w społeczeństwie. Pracę i przygotowanie do niej zaczęto postrzegać jako źródło rozwoju osobowości i podmiotowości człowieka. Stała się elementem różnicowania ludzi, miarą wartości człowieka, wyznacznikiem sensu życia. Znaczenie człowieka zaczęto mierzyć wpływem, jaki jego praca wywiera na możliwości działania i rozwoju innych ludzi.<sup>101</sup> A zatem osoby pozostające bez pracy we współczesnym świecie postrzegane są w społeczeństwie jako mniej wartościowe i podlegają procesom wykluczenia<sup>102</sup>. Sam fakt posiadania pracy, abstrahując od otrzymywanych wynagrodzeń, nadaje życiu pewną wartość, szczególnie w oczach reszty społeczeństwa. Tu też kryje się największa wartość pracy oferowanej przez spółdzielnie socjalne, choć lista korzyści jest dłuższa (tab. 2.3).

Dzięki korzyściom ekonomicznym praca przeciwdziała zagrożeniu egzystencji oraz podnosi standard życia. Korzyści te wpływają pozytywnie na gospodarkę poprzez generowanie popytu konsumpcyjnego.<sup>103</sup> Poza korzyściami materialnymi, praca daje szansę nawiązania relacji poprzez pracę w grupie. Praca pozwala doskonalić i rozwijać siebie, a przy okazji wpływa na przeobrażenia w otoczeniu bliższym i dalszym. Obowiązki związane z pracą czę-

---

<sup>99</sup> Występuje zależność pomiędzy liczbą wakatów, a bezrobociem, co opisuje krzywa Beveridge'a. Wraz ze wzrostem bezrobocia w czasach kryzysu maleje też liczba wolnych miejsc pracy i odwrotnie. Więcej: Nickell S., Nunziata L., Ochel W., Quintini G., The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, 2002, s. 2-6.

<sup>100</sup> Więcej: Taylor J. B., Economics, Stanford University, Palo Alto, CA, 1995, s. 377-398.

<sup>101</sup> Orczyk J., Przemiany pracy na obecnym etapie rozwoju gospodarczego [w] Golinowska S., Boni M. (red.), W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2004, s. 15-16.

<sup>102</sup> Z wyjątkiem szczególnych przypadków, takich jak osoby dobrowolnie rezygnujące z pracy, choćby w celu zajęcia się gospodarstwem domowym albo menadżerowie pobierający wysokie odprawy, itp.

<sup>103</sup> Auleytner J., Polityka społeczna w Polsce i na świecie, Wydawnictwo WSP TWP w Warszawie, Warszawa 2012, s. 227-228.

sto pozytywnie wpływają na stan zdrowia fizycznego i psychicznego ludzi.<sup>104</sup> Praca nadaje tym samym sens życiu i leży u podstaw tworzenia się społeczeństw i postępu ludzkości. Praca wpływa też na procesy wychowawcze następnych pokoleń, m. in. dzięki pokazywaniu właściwych wzorców zachowań społecznych.

**Tab. 2.3 Korzyści z pracy zawodowej**

Korzyści zdrowotne	Korzyści psychologiczne	Korzyści społeczno-ekonomiczne
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zwiększenie funkcji i wydolności organizmu.</li> <li>2. Troska o utrzymanie zdrowia na poziomie umożliwiającym pracę.</li> </ol> <p><u>A w przypadku niepełnosprawnych dodatkowo:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wzmocnienie lub przyspieszenie efektów rehabilitacji medycznej.</li> <li>2. Czynna współpraca z zespołem medycznym.</li> <li>3. Zwiększenie samodzielności i motywacja do rehabilitacji w domu.</li> <li>4. Możliwość uniknięcia nawrotu niepełnosprawności.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wzrost statusu społecznego i jakości życia.</li> <li>2. Polepszenie nastroju i zastrzyk optymizmu.</li> <li>3. Możliwość ucieczki od myślenia o problemach codziennych.</li> <li>4. Sposobność na poszerzenie kręgu wsparcia społecznego.</li> <li>5. Wzrost samooceny i poczucia własnej wartości.</li> <li>6. Perspektywa samorealizacji i rozwoju.</li> </ol>	<p>JEDNOSTKOWE:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poprawienie sytuacji materialnej i możliwość osiągnięcia stabilizacji finansowej.</li> <li>2. Wzrost konkurencyjności na rynku pracy.</li> </ol> <p>OGÓLNOSPÓŁECZNE:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wykorzystanie wiedzy i potencjału osób powracających do pracy.</li> <li>2. Obniżenie kosztów społecznych.</li> <li>3. Zmniejszenie wydatków na świadczenia społeczne.</li> <li>4. Wzrost liczby ubezpieczonych, opłacających składki.</li> </ol>

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Otrębski W., Mariańczyk K., Celowość i efektywność rehabilitacji zawodowej w aspekcie psychologicznym i zawodowym, [w] Uścińska G., Wilmowska-Pietruszyńska A., Rehabilitacja zawodowa. Stan aktualny i proponowane zmiany, IPiSS, Warszawa 2014, s. 304.*

Uwzględniając wszystkie korzyści jakie niesie ze sobą praca, może być ona sposobem na wychodzenie z wykluczenia społecznego. Szczególną formą jest zatrudnienie socjalne, które uwzględnia ograniczone możliwości świadczenia pracy przez osoby zagrożone ekskluzją społeczną. Mając na uwadze ekonomiczne, ale i społeczne skutki pracy, proponuje się takim osobom jakąś pracę społecznie użyteczną. Społeczne profity pracy zawodowej mają w tym przypadku podstawowe znaczenie, chodzi o: interakcję ze współpracownikami, identyfikację z miejscem pracy, poczucie przydatności i bezpieczeństwa. Wynagrodzenie za pracę sytuuje się w dalszej kolejności.<sup>105</sup> Celem ostatecznym takiego zatrudnienia jest reintegracja społeczna i zawodowa beneficjentów, dzięki wyrobieniu postaw i zachowań, pozwalających w przyszłości na samodzielne radzenie sobie na rynku pracy. Funkcjonujące w Polsce zatrudnienie socjalne wpisuje się w koncepcję przejściowych rynków pracy (*Transitional Labour Markets*), do których trafiają ludzie niezdolni do podjęcia zatrudnienia na rynkach otwartych. Z założenia osoby trafiające na przejściowy rynek pracy powinny usamodzielnąć się od po-

<sup>104</sup> Otrębski W., Mariańczyk K., Celowość i efektywność rehabilitacji zawodowej w aspekcie psychologicznym i zawodowym, [w] Uścińska G., Wilmowska-Pietruszyńska A., Rehabilitacja zawodowa. Stan aktualny i proponowane zmiany, IPiSS, Warszawa 2014, s. 303-304.

<sup>105</sup> Karwacki A., Usługi społeczne w zakresie zatrudnienia socjalnego [w] Grewiński M., Rymsza M. (red.) 2011, s. 202-203.

mocy publicznej i przygotować do ponownego podjęcia zatrudnienia w ramach otwartego rynku pracy.<sup>106</sup>

Warunkiem koniecznym skutecznej reintegracji zawodowej jest dopasowanie podejmowanych działań do cech charakterystycznych dla danej grupy i jednocześnie dla konkretnych osób. Reintegracja społeczno-zawodowa musi się składać z odpowiednio dopasowanych elementów, jak skuteczne doradztwo zawodowe oraz idące za nim pośrednictwo pracy. Istotne jest, by działań reintegracyjnych nie postrzegać przez pryzmat pojedynczych narzędzi (szkolenia, prace interwencyjne, staże, itp.), ale całościowo, najlepiej z nastawieniem na potrzeby konkretnych grup, np. kobiet o niskim poziomie wykształcenia, wracających po wielu latach na rynek pracy. Takie podejście ułatwia programowanie działań, dopasowanie instrumentów do grup ryzyka, ustawianie celów, czy mierników osiągnięcia rezultatów.<sup>107</sup> Co za tym idzie, skuteczność tak skonstruowanych działań jest wyższa, a jednocześnie efekty są łatwiejsze do wychwycenia.

Przez reintegrację społeczno-zawodową należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej, pełnienia ról społecznych w miejscu pracy i zamieszkania oraz zdolności do samodzielnego świadczenia pracy. Działania najczęściej prowadzone są w wyspecjalizowanych podmiotach jak Kluby Integracji Społecznej, czy Centra Integracji Społecznej.<sup>108</sup> Mogą mieć również charakter samopomocowy.<sup>109</sup>

W przypadku spółdzielni socjalnych mamy do czynienia z działaniami samopomocowymi z zakresu reintegracji społeczno-zawodowej. Organizacje te mają bardzo często charakter całkowicie oddolnych inicjatyw, gdzie zagrożeni wykluceniem społecznym sami tworzą miejsca pracy dla siebie. Nabywają dzięki temu umiejętności, które pozwalają im w przyszłości na podjęcie zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Dodatkowo dzięki pracy w spółdzielniach odzyskują zdolność do pełnienia różnorodnych ról społecznych.

Spółdzielnie socjalne są narzędziami interwencyjnymi na rynkach pracy, gdzie występuje sytuacja niewykorzystania zasobów (bezrobocie). Spółdzielnie socjalne oferują pracę bezrobotnym, czyli stwarzają dodatkowy popyt na pracę, najczęściej na lokalnym rynku pracy.

---

<sup>106</sup> Schmid G., Transitional labour markets: A new European employment strategy, WZB Discussion Paper, 1998, Nr FS I 98-206, s. 5-10.

<sup>107</sup> Tyrowicz J., Ewaluacja i efektywność programów społecznych w Polsce, [w] Grewiński M., Tyrowicz J. (red.) 2007, s. 123.

<sup>108</sup> Więcej na temat tego typu organizacji w rozdziale 3.

<sup>109</sup> Art. 2 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. 2003 Nr 122 poz. 1143 z późn. zm.)

W dużej mierze oferowane miejsca pracy nie wymagają zbyt wielu kwalifikacji. Dzięki temu, że obejmują podstawowe umiejętności praktycznie każdy może wykonywać pracę na rzecz spółdzielni socjalnych. Jest to ważne ze względu na fakt, iż osoby trafiające do spółdzielni często charakteryzują się bardzo małym doświadczeniem zawodowym i niskimi kwalifikacjami, co ma związek z ich sytuacją życiową i innymi problemami żywotnymi niezależnymi od bezrobocia. Korzyści dochodowe, jakie niesie praca w spółdzielniach socjalnych są raczej umiarkowane, ponieważ praca bez wymagania większych kwalifikacji wiąże się z wynagrodzeniami na poziomie płacy minimalnej. Jest to konieczne dla zachowania konkurencyjności rynkowej tych organizacji. Jednak pracownicy spółdzielni socjalnych są beneficjentami całej gamy pozadochodowych korzyści związanych z pracą, dzięki którym możliwa jest ich reintegracji społeczno-zawodowa.<sup>110</sup>

### **2.3 Aktywna polityka rynku pracy (APRP) i jej instrumenty skierowane do osób wykluczonych**

Można wyróżnić trzy podstawowe kierunki działań państwa ukierunkowane na sytuację na rynku pracy: politykę makroekonomiczną dotyczącą polityki zatrudnieniowej, politykę deregulacji rynku pracy oraz aktywną politykę państwa na rynku pracy. Celowość stosowania polityki makroekonomicznej zbudowana jest na podstawie teorii J. M. Keynesa, a jej instrumenty polegają na stymulowaniu popytu konsumpcyjnego, przez co następują presje na podnoszenie podaży w gospodarce. W takiej sytuacji na rynku pracy następuje wzrost zapotrzebowania na pracę, aby sprostać zwiększonym potrzebom produkcyjnym, co prowadzi do spadku bezrobocia. Jak pokazuje praktyka, mechanizm ten działa w bardzo ograniczonym zakresie i z dużym opóźnieniem, przez co uznaje się politykę makroekonomiczną jako mało skuteczne narzędzie przeciwdziałania bezrobociu,<sup>111</sup> szczególnie w krótkim okresie.

U podstaw deregulacji, która ma doprowadzić do elastyczności rynku pracy leżą teorie nurtu neoklasycznego. Minimalizacja ograniczeń na rynku ma być czynnikiem zwiększającym zakres działania mechanizmów rynkowych, co w rezultacie przyczynia się do poprawy sytuacji na rynku pracy. Polityka deregulacji niesie jednak za sobą ryzyko poważnych konsekwencji społecznych i mimo kilku pozytywnych przykładów wdrażania w systemach opar-

---

<sup>110</sup> Więcej o przebiegu i skuteczności reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych patrz rozdział 4 i 6.

<sup>111</sup> Kwiatkowski E., Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, PWN, Warszawa 2002, s. 239-241.

tych o założenia *flexicurity*<sup>112</sup>, takie działania wiążą się z dużymi oporami społecznymi oraz kłopotami ze wdrażaniem.<sup>113</sup>

Aktywna polityka państwa na rynku pracy znajduje się w kręgu zainteresowań coraz większej liczby krajów, jako alternatywa dla polityki deregulacji rynku pracy i polityki makroekonomicznej.<sup>114</sup> APRP ma charakter mikroekonomiczny i skupia się na rozwiązywaniu problemów strukturalnych rynku pracy, poprawie jego funkcjonowania. Działa w oparciu o wyspecjalizowane instrumenty dostosowujące strukturę podaży pracy do struktury popytu na pracę oraz na subwencjonowanym zatrudnieniu wspierającym bezrobotnych w procesie wchodzenia na otwarty rynek pracy. APRP jest więc interwencją państwa stosowaną w przypadku nierównowagi na rynku pracy, ma charakter celowany. Nie ma za zadanie tworzyć nowych miejsc pracy o konkurencyjnym i trwałym charakterze, a jej programy mają przygotowywać bezrobotnych do ponownego ich włączenia w proces pracy i powinny być adresowane do grup problemowych, znajdujących się w najtrudniejszym położeniu.<sup>115</sup>

Początkowo instrumenty APRP miały nieść pomoc tylko bezrobotnym znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Jednak od lat 60. ubiegłego wieku aktywna polityka rynku pracy stała się ważnym instrumentem wspierającym przemiany strukturalne w całej gospodarce. Polityka rynku pracy zaczęła być tak kształtowana, aby tworzyć coraz lepsze warunki do inwestowania.<sup>116</sup> Tym samym cele APRP obecnie są znacznie szersze i obejmują:

- aktywizację zawodową bezrobotnych,
- zmniejszenie niedopasowań strukturalnych na rynku pracy,
- podnoszenie produktywności siły roboczej,
- oddziaływanie na wielkość zatrudnienia i bezrobocia,
- weryfikację gotowości do pracy bezrobotnych,
- wzrost konkurencyjności gospodarki.<sup>117</sup>

---

<sup>112</sup> Model zatrudnienia oparty na elastycznym prawie pracy (łatwość zatrudniania i zwalniania pracowników przez pracodawcę) oraz wysokich zabezpieczeniach socjalnych dla bezrobotnych. Termin utworzony z połączenia słów *flexibility* (elastyczność) i *security* (bezpieczeństwo).

<sup>113</sup> Kwiatkowski E. 2002, *op. cit.*, s. 284-286.

<sup>114</sup> *Ibid.* s. 300-301.

<sup>115</sup> Maksim M., Wiśniewski Z., Efektywność aktywnej polityki rynku pracy w Polsce w świetle badań empirycznych, [w] Orczyk J., Balcerzak-Paradowska B., Szyłko-Skoczny M., Żołędowski C. (red.), *Polityka społeczna. Kontynuacja i zmiana*, IPiSS Warszawa 2012, s. 172.

<sup>116</sup> *Ibid.* s. 172-173.

<sup>117</sup> Kwiatkowski E. 2002, *op. cit.*, s. 301-302.



Głównym celem aktywnej polityki rynku pracy jest aktywizacja bezrobotnych poprzez tworzenie swoistych mostów pomiędzy bezrobociem a rynkiem pracy w postaci szkoleń, prac interwencyjnych, robót publicznych, udzielania pomocy w celu otworzenia działalności gospodarczej, czy spółdzielni socjalnej, itp. Niezbędne do tego są odpowiednie środki finansowe oraz przygotowane zaplecze instytucjonalne.<sup>118</sup> Przydatne może być również zaangażowanie i wykorzystanie potencjału strony społecznej, w tym podmiotów ekonomii społecznej.

Decentralizacja i regionalizacja działań w zakresie polityki rynku pracy polega na transferowaniu spraw APRP w zakresie planowania, podejmowania decyzji i koordynacji ze szczebla centralnego na lokalny – samorządowy. Celem tego procesu jest podniesienie efektywności działań, gdyż dzięki decentralizacji trafniej rozpoznaje się potrzeby lokalnego rynku pracy, ponieważ centrum podejmowania decyzji jest zdecydowanie bliżej potrzebujących.<sup>119</sup>

Oczywiście aktywna polityka rynku pracy nie jest rozwiązaniem idealnym, gdyż takie w polityce społecznej nie istnieją. Ma z pewnością szereg zalet, ale również i wad. Istotna powinna być szczególnie świadomość tych drugich, ponieważ wtedy można podejmować stosowne działania korygujące.<sup>120</sup> Tabela 3.3 przedstawia analizę najważniejszych wad i zalet APRP, szczególnie pod kątem wsparcia zagrożonych wykluczeniem społecznym.

**Tab. 2.4 Wady i zalety aktywnej polityki rynku pracy**

<b>Zalety APRP</b>	<b>Wady APRP</b>
<b>Przekraczanie tradycyjnych podziałów ideologicznych.</b> APRP jest narzędziem uniwersalnym dla różnych systemów polityki społecznej i gospodarczej, gdyż nie stoi w sprzeczności z żadnym z nich, a wręcz dobrze się w każdy system wpasowuje.	<b>Ryzyko rozwijania zatrudnienia nieproduktywnego.</b> W skrajnych sytuacjach może dochodzić do sytuacji, gdy poprzez programy APRP poziom zatrudnienia nie zwiększa się, a jedynie efektywne miejsca pracy zastępowane są przez subsydiowane.
<b>Wykorzystanie potencjału społecznego i ekonomicznego trzeciego sektora.</b> Wiele programów APRP może być prowadzone przez organizacje pozarządowe. Są one bardziej elastyczne, co pozwala prowadzić zindywidualizowane formy wsparcia. Jednocześnie beneficjenci wykazują mniejszą roszczeniowość wobec tego typu organizacji, niż w stosunku do instytucji publicznych.	<b>Ryzyko stygmatyzacji uczestników programów.</b> Osoby, które przechodzą różne programy aktywizacyjne bywają gorzej odbierani przez pracodawców. Często jedyną drogą dla nich jest zatrudnienie subsydiowane. Może to prowadzić do swoistego zamknięcia tych osób na subsydiowanym rynku pracy.
<b>Rozbudzanie postaw przedsiębiorczych.</b> Wiele programów APRP zachęca i stwarza warunki do rozwoju przedsiębiorczości. Bezrobotni zachęceni są do samodzielnego tworzenia miejsc pracy dla siebie.	<b>Ryzyko nawrotu problemu.</b> Może się tak zdarzać, że po okresie wsparcia utworzone tak przedsiębiorstwo upadnie i problem braku pracy wróci.

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie M. Rymsza, Warszawa 2007, s. 24-28.*

<sup>118</sup> Kabaj M., Program przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu, IPiSS, Warszawa 2000, s. 67-68.

<sup>119</sup> Golinowska S., Bednarski M., Morecka Z., Polityka społeczna i rynku pracy na zdecentralizowanych szczeblach władzy. Problemy i potrzeby przemyslenia, [w] Balcerzak-Paradowska B. (red.), Praca i polityka społeczna. Współczesne tendencje i wyzwania, IPiSS, Warszawa 2013, s. 394-397, 405-406.

<sup>120</sup> Rymsza M., Rola służb społecznych w upowszechnianiu aktywnej polityki społecznej [w] Grewiński M., Tyrowicz J. (red.) 2007, *op. cit.*, s. 24.

W ostatnich latach aktywna polityka rynku pracy rozwijana jest w dwóch kierunkach, które mają za zadanie podnieść efektywność działań: profilowanie bezrobotnych oraz regionalizacja działań. Punktem wyjścia dla pierwszego nurtu jest prawidłowość polegająca na tym, że szanse na skuteczny powrót na rynek pracy osób bezrobotnych maleją wraz z długością pozostawania bez pracy. Tym samym zaczęto prowadzić działania mające na celu identyfikację osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem i wykluczeniem społecznym, aby skierować do nich możliwie szybko odpowiednie programy. Z biegiem czasu zaczęto wczesną identyfikację bezrobotnych rozszerzać o kolejne narzędzia, takie jak diagnozę możliwości oraz silnych i słabych stron, dobór odpowiednich form pomocy dla konkretnej osoby, czy instrument optymalnej alokacji środków przeznaczonych na walkę z bezrobociem. Ten kompleksowy zestaw narzędzi APRP określa się mianem profilowania bezrobotnych.<sup>121</sup>

W Polsce wraz z wejściem w życie Ustawy z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>122</sup> wprowadzono trzy profile bezrobotnych. Profile mają za zadanie określić stopień oddalenia bezrobotnego od rynku pracy, i tak profil I przeznaczony jest dla aktywnych bezrobotnych, którzy potrzebują otrzymać właściwie tylko ofertę pracy, względnie pomoc w dostosowaniu się do aktualnych wymogów rynku pracy. Mogą do niego zostać przypisane również osoby, które same zamierzają stworzyć sobie miejsce pracy. Kolejne dwa profile przeznaczone są dla osób znacznie bardziej oddalonych od rynku pracy, bądź wręcz dotkniętych ekskluzją społeczną. Dla każdego z profili przypisano odpowiednie i dopuszczalne do zastosowania formy pomocy:

1. Profil pomocy I – pośrednictwo pracy, a także w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe, szkolenia (w tym kończące się uzyskaniem uprawnień zawodowych, czy certyfikatów). Osoby te mają również możliwość otrzymania lub pożyczania środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej.
2. Profil pomocy II – usługi i instrumenty rynku pracy, działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy oraz inne formy pomocy z wyłączeniem Programu Aktywizacja i Integracja<sup>123</sup>.
3. Profil pomocy III – Program Aktywizacja i Integracja, działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy, programy specjalne, skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy.

---

<sup>121</sup> Wojdyło-Preisner M., Profilowanie bezrobotnych jako metoda przeciwdziałania długookresowemu bezrobociu, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń 2009, s. 49-56.

<sup>122</sup> Dz.U. 2014 poz. 598.

<sup>123</sup> Program Aktywizacja i Integracja patrz tab. Z.2.1.

dawcy lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne oraz w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe.<sup>124</sup>

Profilowanie bezrobotnych wprowadza zatem swoisty podział w gronie spółdzielców socjalnych. Spółdzielnie socjalne zakładane przez osoby fizyczne adresowane są do ludzi dość aktywnych i samodzielnych na rynku pracy (głównie profil I). Do spółdzielni socjalnych osób prawnych należy raczej kierować osoby pozostające daleko od otwartego rynku pracy (głównie profil III). Mimo że założenia te weszły w życie dopiero w marcu 2014 roku, w praktyce podział taki wytworzył się naturalnie i można zaobserwować wyraźne różnice w profilu osób zakładających spółdzielnie samodzielnie oraz tych przystępujących do istniejących organizacji.<sup>125</sup>

W Polsce APRP prowadzona jest w oparciu o wielokrotnie nowelizowaną *Ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.<sup>126</sup> Zgodnie z Ustawą aktywna polityka rynku pracy prowadzona jest za pomocą szeregu instrumentów (tab. Z.2.1), a podmiotami ją realizującymi są następujące instytucje rynku pracy:<sup>127</sup>

1. Publiczne służby zatrudnienia – instytucje administracji publicznej, które realizują zadania określone ustawą. Zaliczamy do nich powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędy wojewódzkie.
2. Ochotnicze Hufce Pracy - państwowa jednostka wyspecjalizowana w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia.
3. Agencje zatrudnienia - niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej.
4. Instytucje szkoleniowe - publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną.
5. Instytucje dialogu społecznego na rynku pracy - organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą.

<sup>124</sup> Art. 33 ust. 2c, Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.)

<sup>125</sup> Więcej patrz rozdział 6.

<sup>126</sup> Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.

<sup>127</sup> Minister Pracy i Polityki Społecznej, Informacja o aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu i wykorzystaniu środków finansowych, Warszawa 2006, s. 1.

6. Instytucje partnerstwa lokalnego - podmioty realizujące inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzone na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspierane przez organy samorządu terytorialnego.
7. Inne podmioty wspierające działania instytucji rynku pracy, np.: gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, ośrodki wspierania przedsiębiorczości.
8. Organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej.<sup>128</sup>

Analizując dostępne w Polsce instrumenty APRP (tab. Z.2.1) jeden dotyczy bezpośrednio spółdzielni socjalnych - „przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej, na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej”. Wsparcie to może być przyznane maksymalnie w wysokości 4-krotności przeciętnego wynagrodzenia bezrobotnemu zakładającemu spółdzielnię socjalną lub 3-krotności, gdy przystępuje do istniejącej spółdzielni. Oczywiście spółdzielnie socjalne jako pracodawcy mają prawo skorzystać z szeregu innych dostępnych instrumentów, gdy chcą zatrudnić kolejnych bezrobotnych.

Warto zauważyć, że sama forma prawna spółdzielni socjalnej jest z natury rzeczy swoistym instrumentem aktywnej polityki rynku pracy skierowanym do osób wykluczonych. Fakt, że spółdzielnia musi zatrudniać odpowiedni odsetek osób zagrożonych ekskluzją społeczną powoduje, iż jakiejkolwiek działania nakierowane na rozwój spółdzielczości socjalnej, można odbierać jako instrument APRP. Badania skuteczności reintegracji społeczno-zawodowej realizowanej w spółdzielniach socjalnych można traktować, jako badania skuteczności tego narzędzia aktywnej polityki rynku pracy, a zarazem na ile to narzędzie jest dobre dla realizacji APRP.

Aktywna polityka rynku pracy, a wraz z nią zlecanie coraz większej liczby zadań różnym podmiotom, często o charakterze niepublicznym powoduje, że instrumenty APRP coraz bardziej przypominają usługi. Dlatego w przypadku działań reintegracyjnych można mówić o usługach społecznych. Należy przez nie rozumieć *„usługi polegające na bezpośrednim obsłudze osób i jednocześnie uznane za podstawowe prawa i/lub obowiązki obywateli, a tym samym w większym stopniu regulowane przez państwo w porównaniu z innymi usługami tego rodzaju.”*<sup>129</sup>

---

<sup>128</sup> <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/> [dostęp na 20.08.2014]

<sup>129</sup> Cyt. Szarfenberg R., Polityka społeczna i usługi społeczne, [w] Grewiński M., Więckowska B., Przeobrażenia sfery usług w systemie zabezpieczenia społecznego, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie 2011, s. 71-72.

## 2.4 Miejsce przeciwdziałania ekskluzji społecznej w polityce Unii Europejskiej

W polityce EWG dość długo nie dostrzegano problemu wykluczenia społecznego. Pierwszy Program Walki z Ubóstwem (1975-1980) zajmował się tylko kwestiami materialnymi. Drugi Program (1985-1989) obejmował już projekty dotyczące osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, migrantów, uchodźców, bezdomnych czy ludzi starszych. Jednak dopiero Trzeci Program (1989-1994) sankcjonował przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i stawiał je jako jeden ze swoich celów. Kładł również nacisk na rozwój współpracy organów rządowych, organizacji pozarządowych, instytucji badawczych i innych podmiotów działających na rynku pracy na rzecz przeciwdziałania temu zjawisku. Problem ten podkreśliła Komisja Europejska w komunikacie wydanym 23 grudnia 1992, pt. *W kierunku solidarnej Europy. Intensyfikacja walki przeciw ekskluzji społecznej, wzmocnienie społecznej integracji*, w którym dostrzeżono, że ekskluzja społeczna stanowi zagrożenie dla aktualnego porządku społeczno-gospodarczego i spójności społecznej. Należy jej przeciwdziałać poprzez:

- połączenie działań polityki społecznej i gospodarczej,
- wielowymiarowe podejście do problematyki przeciwdziałania ekskluzji,
- włączenie ekskludowanych do tego działania,
- zapewnienie uczestnictwa i współpracy wolontariuszy,
- wysoki stopień elastyczności w formułowaniu inkluzyjnych polityk regionalnych.<sup>130</sup>

Mimo braku jednoznacznej definicji, problem wykluczenia społecznego został uznany za istotny w Europie i zaczął wypierać koncentrację uwagi wyłącznie na kwestii ubóstwa. Rada Europejska w roku 1994 zaleciła państwom członkowskim walkę z wykluczeniem społecznym wśród obywateli poprzez wzmocnienie odpowiednich działań politycznych. Postulowano również podjęcie w tym obszarze badań i opracowanie metod pomiaru tego zjawiska. Zwalczanie wykluczenia społecznego zostało również zapisane jako jeden z celów Unii Europejskiej w Traktacie z Maastricht (1992) oraz w Traktacie Amsterdamskim (1997).<sup>131</sup>

W roku 1997 raport Rady Europy na temat godności ludzkiej i wykluczenia społecznego wskazał, że:

- zagrożenie wykluczeniem społecznym stale występowało w społeczeństwach liberalnych,

---

<sup>130</sup> Dziewięcka-Bokun L., Unia Europejska przeciw biedzie i ekskluzji społecznej, [w.] Tarkowska E. (red.), *Przeciw biedzie. Programy, Pomysły, Inicjatywy*; Oficyna Naukowa, Warszawa 2002, s. 106-107.

<sup>131</sup> Golinowska S., Broda-Wysocki P., *op. cit.*, s. 37

- ryzyko wykluczenia społecznego nasilało się wszędzie, szczególnie w stosunku do najsłabszych grup społecznych,
- rządy krajów UE nie wypracowały jeszcze strategii przeciwdziałania czy powstrzymania tego zjawiska.<sup>132</sup>

Na wiele lat podstawowym dokumentem w Unii Europejskiej, który wskazywał kierunki i metody przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu była Strategia Lizbońska (2000). Wśród jej priorytetów znajdziemy spójność społeczną i zrównoważony rozwój.<sup>133</sup> Jednym z jej celów gospodarczych jest pełne zatrudnienie w krajach członkowskich, z założeniem występowania ok. 3% bezrobocia naturalnego. Akcentuje walkę z ekskluzją społeczną poprzez włączanie do pracy również osób o niskich kwalifikacjach poprzez dodatkową edukację, profilaktykę i leczenie uzależnień, przeciwdziałanie dyskryminacji. Strategia zakładała osiągnięcie w roku 2010 stopy zatrudnienia osób wieku produkcyjnym na poziomie 70%, kobiet 60%, osób wieku przedemerytalnym 50%.<sup>134</sup>

Skutki Strategii Lizbońskiej bywają różnie oceniane.<sup>135</sup> Z pewnością pozytywne jest to, że dzięki niej nastąpił rozwój Unii Europejskiej w najważniejszych obszarach, choć nie osiągnięto założonych w niej celów (np. stopa zatrudnienia osiągnęła już 2008 roku 66%, jednak kryzys światowy spowodował ponowny jej spadek). Wzrost zatrudnienia w niewystarczającym stopniu objął osoby znajdujące się na marginesie rynku pracy, tym samym nie spowodował wydzwignięcia ich z ubóstwa. Krytycznie należy też ocenić tempo wdrażania reform i fakt, że były wdrażane nierówno w krajach UE. Negatywnie ocenić należy również słabe powiązanie strategii z innymi politykami (instrumentami) UE, np. paktem stabilności i wzrostu, strategią UE na rzecz zrównoważonego rozwoju, czy europejską agendą społeczną, które zamiast się uzupełniać działały od siebie niezależnie.<sup>136</sup>

Aktualnie dokumentem, który reguluje kwestie inkluzji społecznej w Unii Europejskiej jest strategia *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*. O tym, że Komisja Europejska dostrzega wagę problemu zagrożenia wykluczeniem społecznym, świadczy fakt, że inkluzja społeczna znalazła

<sup>132</sup> Duffy K., Opportunity and Risk: A Report on the Risk of Social Exclusion in Countries of Central and Eastern Europe, Council of Europe, Strasbourg, December 1997.

<sup>133</sup> Zbik A., Strategia lizbońska, <http://www.uniaeuropa.org/strategia-lizbonska> [dostęp na 04.04.2014]

<sup>134</sup> <http://www.europarl.europa.eu/highlights/pl/1001.html> [dostęp na 30.05.2015]

<sup>135</sup> Malinowski L., Przeciwny wykluczeniu społecznemu na przykładzie Unii Europejskiej, [w:] Orłowska M. (red.), Skazani na wykluczenie, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Warszawa 2005, s. 93-94.

<sup>136</sup> Komisja Europejska, Dokument roboczy służb komisji. Ocena Strategii Lizbońskiej, Bruksela 2010, SEK(2010) 114, s. 3-6.

swoje miejsce w tytule samej strategii UE na najbliższe lata. U podstaw strategii leżą 3 priorytety:

- rozwój inteligentny – rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji,
- rozwój zrównoważony – wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej,
- rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu – wspieranie gospodarki charakteryzującej się wysokim poziomem zatrudnienia i zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną.<sup>137</sup>

Wymienione wyżej priorytety są ze sobą wzajemnie powiązane i dają obraz europejskiej społecznej gospodarki rynkowej w XXI wieku. Aby można było ocenić realizację strategii, Komisja Europejska ustaliła listę wymiernych celów do osiągnięcia na rok 2020, które zostały dobrane w taki sposób, żeby były mierzalne, odzwierciedlały różnorodność sytuacji, w jakich znajdują się państwa członkowskie i opierały się na wystarczająco wiarygodnych danych do celów porównawczych. Cele bezpośrednio związane z problematyką włączenia społecznego i reintegracji zawodowej to:

- stopa zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat powinna wzrosnąć z 69% w roku 2010 do co najmniej 75% w 2020 r., między innymi wskutek zwiększenia liczby pracujących kobiet i osób starszych oraz lepszej integracji migrantów na rynku pracy,
- cel związany z edukacją, dotyczy problemu osób przedwcześnie kończących naukę szkolną, obejmuje ograniczenie wskaźnika przerywania nauki do 10% w porównaniu z obecnym poziomem 15% oraz zwiększenie do 2020 r. odsetka osób w wieku 30-34 lat posiadających wyższe wykształcenie z 31% do co najmniej 40%,
- liczbę Europejczyków żyjących poniżej krajowej granicy ubóstwa należy ograniczyć o 25%, co będzie wymagać wydobycia z ubóstwa ponad 20 mln osób.<sup>138</sup>

Z punktu widzenia tematyki niniejszej rozprawy najbardziej interesujący jest priorytet trzeciej Strategii, czyli rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu. Oznacza on wzmocnienie pozycji obywateli poprzez zapewnienie wysokiego poziomu zatrudnienia, inwestowanie w kwalifikacje, zwalczanie ubóstwa oraz modernizowanie rynków pracy, systemów szkoleń i ochrony socjalnej, aby pomóc ludziom przewidywać zmiany i radzić sobie z nimi, by móc budować spójne społeczeństwo. Ważne jest również zwiększanie spójności terytorialnej dzie-

<sup>137</sup> Komunikat Komisji Europejskiej, Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela 2010, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, s. 11-12.

<sup>138</sup> *Ibid.*, s. 12.

ki rozkładowi korzyści ze wzrostu gospodarczego równo w całej Unii Europejskiej. Ponadto, aby poradzić sobie z problemami starzejącego społeczeństwa oraz rosnącej światowej konkurencji, Europa musi w pełni wykorzystywać potencjał swojej siły roboczej, m. in. poprzez strategie na rzecz przestrzegania równouprawnienia płci. Tym samym, kraje Unii Europejskiej muszą podjąć działania w zakresach:

- zatrudnienia, szczególnie w zakresie pracy dla młodych, kobiet i osób starszych,
- umiejętności, w zakresie podniesienia poziomu wykształcenia oraz rozszerzenia kształcenia ustawicznego,
- walki z ubóstwem, szczególnie wśród pracujących o najniższych zarobkach. Działania podejmowane w pierwszych dwóch zakresach będą pośrednio oddziaływać również w tym zakresie.<sup>139</sup>

Realizacja priorytetu trzeciego *Strategii Europa 2020* będzie wymagać modernizacji i wzmocnienia roli polityki UE w obszarze zatrudnienia, edukacji i szkolenia, walki z ubóstwem oraz systemów ochrony socjalnej i zdrowia poprzez zwiększenie współczynnika aktywności zawodowej i ograniczenie strukturalnego bezrobocia, jak również zwiększenie poczucia odpowiedzialności społecznej w sektorze biznesu. Duże znaczenie będzie miało również zapewnienie dostępu do opieki nad dziećmi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu osób pracujących. Istotne będzie rozpowszechnienie modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (*flexicurity*) oraz umożliwienie ludziom zdobywania nowych umiejętności w celu przystosowania się do nowych warunków i na wypadek ewentualnych zmian w karierze zawodowej. Dopelnieniem systemu jest wspieranie zdrowia i aktywności osób starszych, aby umożliwić osiągnięcie spójności społecznej oraz wyższej wydajności pracy. Osiągnięciu celów tego priorytetu mają pomóc dwa projekty przewodnie w ramach, których swoje zadania do wykonania ma zarówno Komisja Europejska, jak i państwa członkowskie (tab. Z.2.2).

Strategia Europa 2020 jest podstawą do prowadzenia działań z zakresu inkluzji społecznej na terenie Unii Europejskiej. Strategia ta ma odniesienie w planach i aktach prawnych niższych szczebli (krajowych, regionalnych), które dają szczegółowe rozwiązania i narzędzia włączenia społecznego. Przełożenie Strategii na grunt polskiej polityki społecznej opisane jest w kolejnym podrozdziale.

---

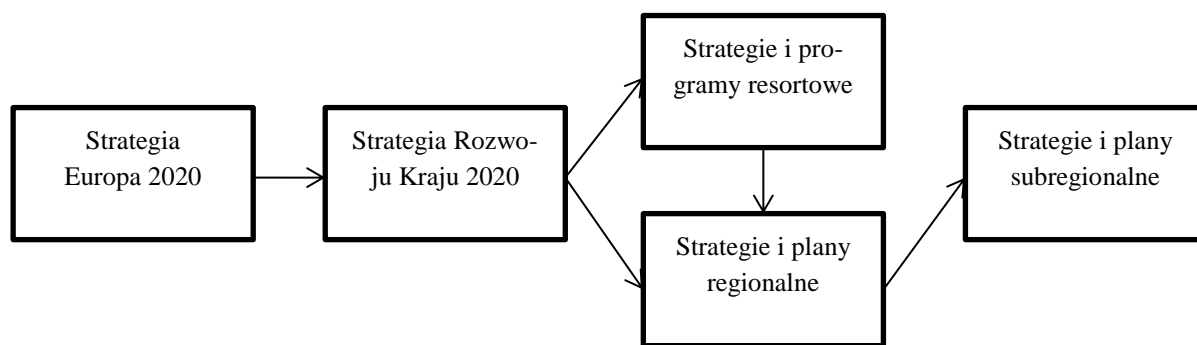
<sup>139</sup> *Ibid.*, s. 20-21.



## 2.5 Narzędzia inkluzji społecznej w polskiej polityce społecznej

Podstawą do realizacji na gruncie polskim *Strategii Europa 2020* jest przyjęta w 2012 roku przez Radę Ministrów *Strategia Rozwoju Kraju 2020*<sup>140</sup>. Na jej bazie prowadzi się politykę na szczeblu krajowym oraz tworzone są strategie resortowe oraz strategie i plany na poziomie regionalnym, czy lokalnym (rys. 2.1).

Rys. 2.1 Schemat realizacji Strategii Europa 2020 na gruncie subregionalnym



Źródło: Opracowanie własne.

*Strategia Rozwoju Kraju 2020* zbudowana została w oparciu o trzy obszary strategiczne (sprawne i efektywne państwo, konkurencyjna gospodarka, spójność społeczna i terytorialna) oraz odpowiadające im cele szczegółowe oraz priorytetowe kierunki interwencji publicznej. Pełną jej strukturę przedstawia tabela Z.2.3.

Z punktu widzenia tematyki niniejszej pracy najbardziej istotny jest obszar strategiczny: spójność społeczna i terytorialna, szczególnie w ramach celu: integracja społeczna. Zakłada się, że do 2020 roku zostanie osiągnięta większa spójność społeczna i terytorialna poprzez interwencje publiczne ukierunkowane na wykorzystanie potencjałów rozwojowych wszystkich regionów, a także dzięki działaniom podejmowanym w ramach polityk społecznych w zakresie profilaktyki, ratownictwa i aktywizacji w przypadku zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Zatrzymane mają zostać również procesy ekskluzyjne na obszarach tracących dotychczasowe funkcje społeczno-gospodarcze poprzez działania z zakresu szeroko pojętej rewitalizacji, w tym rewitalizacji społecznej. Planuje się podjęcie działań bezpośrednio nakierowanych na wzmocnienie spójności społecznej, zwiększenie aktywności osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz na zwiększenie efektywności świadczeń społecznych. Wykorzystane w tym celu mają być podmioty ekonomii społecznej, które nie tylko powodują wzmacnianie spójności społecznej, ale także pozwalają realizować wiele usług użyteczności publicznej, kreują kapitał społeczny oraz stanowią spoiwo dla spo-

<sup>140</sup> Uchwała nr 157 Rady Ministrów z dnia 25.09.2012 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kraju 2020 (Monitor Polski 2012, poz. 882).

łeczności lokalnych, funkcjonując w oparciu o zasadę solidarności (przy tym nie są nastawione na osiągnięcie zysku). Elementem sprzyjającym osiągnięciu założonych celów ma być ożywienie gospodarcze, podniesienie konkurencyjności gospodarki, poprawa sytuacji na rynku pracy oraz poprawa zdrowotności Polaków, związana z działaniami mającym na celu dostosowanie systemu ochrony zdrowia do trendów demograficznych.<sup>141</sup>

Strategia przenosi ciężar odpowiedzialności za zwalczanie wykluczenia społecznego na poziom samorządowy, co powinno prowadzić do zwiększenia efektywności działań w tym zakresie. Władze lokalne dysponują największą liczbą danych do podejmowania optymalnych decyzji. Można się zgodzić z tym założeniem pod warunkiem, że za powiększeniem obowiązków samorządów w tym zakresie pójdzie wzmocnienie władz lokalnych instytucjonalne i finansowe. Dostrzeżono również znaczenie kultury w przeciwdziałaniu społecznemu, gdyż projekty z tego zakresu przyczyniają się do kształtowania społeczeństwa nowoczesnego, otwartego na zmiany, tolerancyjnego. Przeciwdziałają one marginalizacji poszczególnych grup społecznych, zwłaszcza narażonych na wykluczenie z powodu niepełnosprawności czy miejsca zamieszkania.<sup>142</sup>

W ramach celu integracja społeczna planuje się podjęcie szeregu działań, które mają pozwolić na skuteczne przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu (tab. Z.2.4). Będą one realizowane poprzez dwa priorytetowe kierunki interwencji publicznej: zwiększenie aktywności osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz zmniejszenie ubóstwa w grupach najbardziej nim zagrożonych. Zgodnie z planowanymi działaniami reakcją państwa na wykluczenie społeczne będzie przede wszystkim polityka nastawiona na wzrost zatrudnienia oraz poprawę dostępu do podstawowych usług publicznych, w tym do wysokiej jakości edukacji, skutkująca zwiększeniem aktywności osób zagrożonych ekskluzją społeczną. Planuje się wspierać rozwój ekonomii społecznej poprzez odpowiednie instrumenty legislacyjne i finansowe, która ma stać się ważnym instrumentem sprzyjającym aktywizacji osób wykluczonych, m. in. przez integrację grup defaworyzowanych i stwarzanie dla nich miejsc pracy. System świadczeń społecznych ma być nakierowany na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia, a wsparciem mają być objęci nie tylko bezrobotni, ale także osoby pracujące uzyskujące niskie dochody, klasyfikujące ich w kategorii zagrożonych ubóstwem. Wiele z proponowanych działań ma na celu reintegrację społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych. In-

---

<sup>141</sup> Strategia Rozwoju Kraju 2020, s. 22-23.

<sup>142</sup> *Ibid.*, s. 110-111.

kluczowy charakter mają również działania z dziedziny mieszkalnictwa oraz wsparcia walki z ubóstwem szczególnie wśród rodzin wielodzietnych i młodych.<sup>143</sup>

Dla sprawdzenia skuteczności strategii w ramach integracji społecznej określono trzy wskaźniki do osiągnięcia: wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym,<sup>144</sup> młodzież nie kontynuująca nauki oraz wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata. Oczekiwane i faktyczne wartości ww. wskaźników przedstawia tabela 2.5.

**Tab.2.5 Wskaźniki integracji społecznej Strategii Rozwoju Kraju 2020**

Nazwa wskaźnika	Wartości faktyczne dla Polski				Wartość oczekiwana 2020
	2010	2011	2012	2013	
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w %	27,8	27,2	26,7	25,8	20-23
Młodzież nie kontynuująca nauki w %	5,4	5,6	5,7	5,6	4,5
Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata w %	20,4	20,7	21,4	20,9	27

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Uchwała nr 157 Rady Ministrów z dnia 25.09.2012 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kraju 2020 (Monitor Polski 2012, poz. 882), s. 156-157; <http://www.stat.gov.pl/bdl> [dostęp na 10.05.2015]; [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) [dostęp na 10.05.2015].*

Można uznać, że cel w zakresie przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu jest realny do osiągnięcia, gdyż jeśli przeciętne tempo spadku tego wskaźnika będzie się dalej utrzymywało, to w roku 2020 osiągnięta zostanie założona wartość poniżej 23%. W przypadku wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, aby osiągnąć wartość oczekiwaną w 2020 roku należałoby utrzymywać tempo przyrostu rocznego o 0,9 punktu procentowego (wyższe jak między 2011 i 2012 rokiem), co wydaje się mało realne. W przypadku wskaźnika młodzieży nie kontynuującej nauki nastąpił wzrost jego wartości. Należy więc położyć większy nacisk na zmniejszanie liczby młodzieży nie kontynuującej edukacji ponad poziom gimnazjalny, co nie wydaje się być bardzo trudnym do osiągnięcia w przypadku Polski.

*Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji*<sup>145</sup> jest programem rozwoju o charakterze operacyjno-wdrożeniowym, ustanowionym w celu realizacji strategii rozwoju kraju. Celem głównym programu jest zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym

<sup>143</sup> *Ibid.*, s. 111-114.

<sup>144</sup> Wskaźnik sumujący osoby zagrożone ubóstwem po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych, osoby zagrożone pogłębioną deprivacją materialną oraz osoby żyjące w gospodarstwach domowych o niskiej intensywności pracy. [[http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/t2020\\_50\\_esmsip.htm](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/t2020_50_esmsip.htm), dostęp na 10.05.2015]

<sup>145</sup> Uchwała 165 Rady Ministrów z dnia 12 sierpnia 2014 r. w sprawie przyjęcia programu pod nazwą „Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji” (Monitor Polski poz. 787).

o 1,5 mln oraz wzrost spójności społecznej.<sup>146</sup> Dla realizacji programu niezbędna będzie współpraca z podmiotami ekonomii społecznej, gdyż zakłada się m. in., że:

- co najmniej 50% usług społecznym ma być zapewnianych przez sektor gospodarki społecznej,
- ma być rozwijane partnerstwo społeczno-publiczne dla tworzenia mieszkań społecznych,
- mają być promowane działania samopomocowe, wolontariat i aktywność społeczna wśród seniorów,
- aktywizacja zawodowa ma być prowadzona m. in. przez organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej.<sup>147</sup>

Polityka przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu realizowana jest przez pomoc społeczną, zatrudnienie socjalne i zlecanie działań aktywizacyjnych. Główne akty prawne regulujące te kwestie to *Ustawa z dnia 12 marca 2004 o pomocy społecznej*, *Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym*, *Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych* oraz inne ustawy w szerszym stopniu związane z zatrudnieniem, tj. *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych* i *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

W ramach pomocy społecznej w Polsce przewiduje się następujące środki, które mają przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu:

- przyznawanie i wypłacanie przewidzianych ustawą świadczeń,
- praca socjalna,
- prowadzenie i rozwój niezbędnej infrastruktury socjalnej,
- analiza i ocena zjawisk rodzących zapotrzebowanie na świadczenia z pomocy społecznej,
- realizacja zadań wynikających z rozeznaczonych potrzeb społecznych,
- rozwijanie nowych form pomocy społecznej i samopomocy w ramach zidentyfikowanych potrzeb.<sup>148</sup>

---

<sup>146</sup> <https://www.premier.gov.pl/wydarzenia/decyzje-rzadu/uchwala-w-sprawie-przyjecia-programu-pod-nazwa-krajowy-program.html> [dostęp na 10.05.2015].

<sup>147</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji*, Warszawa, 2014, s. 48-50; 70.

<sup>148</sup> Rozdz. 2, art. 15, *Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej* (DzU 2004, nr 64, poz. 593 z późn. zm.)

Jak wskazują M. Czechowska-Bieluga, A. Kanios i E. Sarzyńska dużą rolę w wychodzeniu z wykluczenia społecznego powinni odgrywać pracownicy socjalni poprzez koncentrację na:

- rozbudzaniu i zwiększaniu aspiracji edukacyjnych osób bezrobotnych, min. poprzez udostępnianie informacji o formach i instytucjach udostępniających szkolenia, programach kształcenia ustawicznego itp. Jest to o tyle istotne, że lepsze wykształcenie i wyższe kwalifikacje to większa szansa na znalezienie zatrudnienia,
- zwiększanie motywacji do pracy m. in. poprzez działanie na rzecz swojego otoczenia, co jest motywujące dla całego środowiska lokalnego, którego te działania dotyczą,
- organizowanie różnych inicjatyw na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, najlepiej przy współpracy z partnerami z sektora publicznego, prywatnego i pozarządowego.<sup>149</sup>

Zatrudnienie socjalne, jako instrument przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, może być prowadzone przez podmioty ekonomii społecznej, w tym spółdzielnie socjalne. Organizacje te podejmują działania określone jako reintegracja społeczna i zawodowa, tj. aktywności o charakterze samopomocowym. Mają one na celu odbudowanie i podtrzymanie u osób objętych pomocą umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy lub pobytu oraz do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.<sup>150</sup> Tego typu działania aktywizacyjne mogą być zlecane przez władze publiczne wyspecjalizowanym podmiotom pozarządowym lub prywatnym.

## 2.6 Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu w województwie łódzkim

Zgodnie ze *Strategią Rozwoju Kraju 2020* ciężar odpowiedzialności za zwalczanie wykluczenia społecznego przenoszony jest na poziom samorządowy. Tego typu praktyka jest zgodna z koncepcją decentralizacji polityki społecznej<sup>151</sup>. W ramach województwa łódzkiego podstawowym dokumentem określającym ramy inkluzji społecznej jest *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020* uchwalona w dniu 26 lutego 2013 r. uchwałą Nr

<sup>149</sup> Czechowska-Bieluga M., Kanios A., Sarzyńska E., Inkluzja społeczna osób bezrobotnych jako wyzwanie pracy socjalnej, [w.] Marzec-Holka K., Rutkowska A., Joachimowska M. (red.), *Praca socjalna i polityka społeczna – obszary współdziałania wobec wykluczenia społecznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008.

<sup>150</sup> Chrostowska B., *Stowarzyszenie Tratwa – alternatywa w profilaktyce marginalizacji młodzieży*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn 2008 s. 81.

<sup>151</sup> Zob. Leszczyński M., *Decentralizacja funkcji społecznych państwa*, Colloquium, Wydział Nauk Humanistycznych i Społecznych Akademii Marynarki Wojennej im. Bohaterów Westerplatte, 3/2013, s. 71-83.

XXXIII/644/13 Sejmiku Województwa Łódzkiego<sup>152</sup>. Strategia została opracowana w oparciu o wnioski płynące z opracowanej w 2010 roku przez Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego w Łodzi *Diagnozy strategicznej* oraz szerokich konsultacji społecznych. Strategia ta jest podstawą do tworzenia strategii rozwoju gmin i innych strategii subregionalnych lub sektorowych oraz studiów uwarunkowań, kierunków i planów zagospodarowania przestrzennego różnych szczebli samorządowych.<sup>153</sup> *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020* przyjmuje wizję rozwoju regionu, z którą ściśle powiązana jest misja województwa (rys. 2.2)

**Rys. 2.2 Wizja rozwoju i misja województwa łódzkiego**



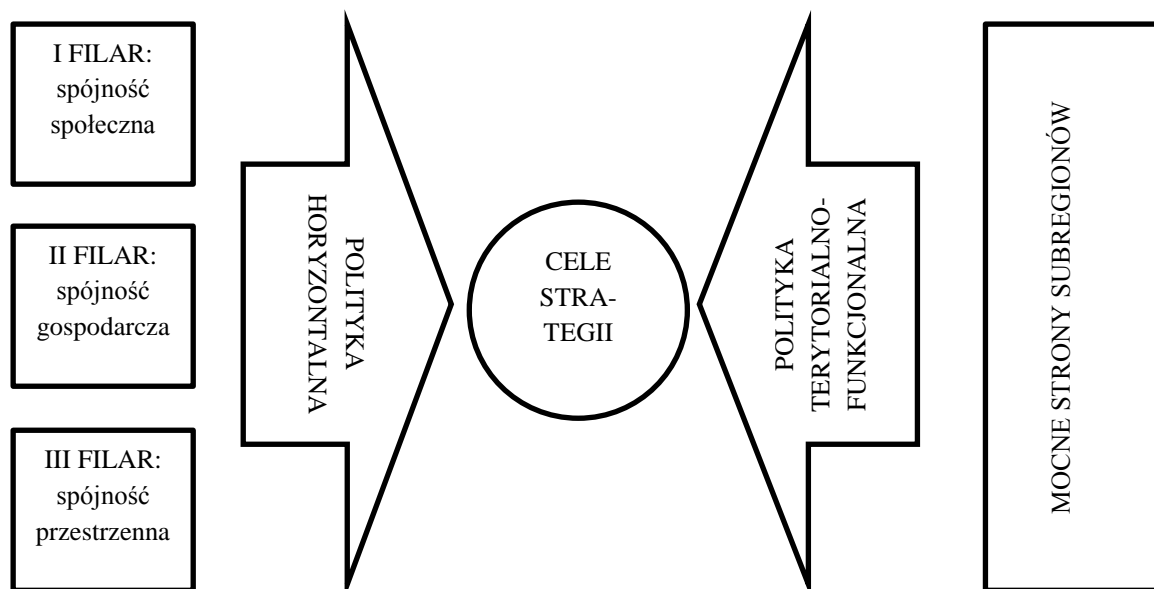
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Zarząd Województwa Łódzkiego, *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020. Łódzkie 2020*, s. 73

Ani wizja, ani misja nie wspominają co prawda bezpośrednio o włączeniu społecznym, jednak kontekst tych haseł odnosi się do planowanych działań inkluzyjnych. Strategia wprowadza nowe podejście do rozwoju, poprzez odejście od planowania sektorowego na rzecz budowy i wzmacniania kapitału terytorialnego. Chodzi o wzmocnienie i lepsze wykorzystanie unikalnych potencjałów rozwojowych (kapitałów terytorialnych w sferze gospodarczej, społecznej i przestrzennej) tkwiących w regionie oraz skumulowanych w wyznaczonych obszarach funkcjonalnych. Cele strategii mają być osiąganе na dwa sposoby poprzez politykę horyzontalną oraz terytorialno-funkcjonalną (rys. 2.3).

<sup>152</sup> W praktyce jest to zaktualizowana Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007-2020, której zmieniono nazwę.

<sup>153</sup> <http://www.strategia.lodzkie.pl/> [dostęp 16.04.2014]

**Rys. 2.3 Schemat realizacji Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020**



*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Zarząd Województwa Łódzkiego, Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020. Łódzkie 2020, s. 74-75.*

Polityka horyzontalna stanowi wymiar podstawowy Strategii. Realizowana jest na obszarze całego województwa i adresowana do wszystkich podmiotów funkcjonujących w regionie. Składają się na nią trzy filary rozwoju regionu. Uzupełniono ją o politykę terytorialno-funkcjonalną realizowaną na terenie obszarów miejskich, obszarów wiejskich oraz wyspecjalizowanych obszarów funkcyjnych i adresowaną do podmiotów funkcjonujących w wyznaczonych obszarach, aby lepiej wykorzystać ich specyfikę. Rolą samorządu wojewódzkiego w ramach strategii jest koordynacja realizacji strategii, a same działania są podejmowane przez instytucje niższych szczebli oraz sektor prywatny i pozarządowy.<sup>154</sup>

W ramach polityki horyzontalnej, spójność społeczna jest ściśle związana z działaniami inkluzyjnymi. Działania rozwojowe mają być ukierunkowane na zapewnienie wysokiego poziomu kapitału społecznego, zmniejszanie nierówności społecznych oraz wzmocnienie solidarności lokalnej, co w efekcie ma przyczynić się do wzrostu spójności społecznej województwa i poprawy jakości życia. Za warunek konieczny podniesienia jakości życia uznano wysoki standard i dostępność do usług publicznych, szczególnie w zakresach: edukacji, ochrony zdrowia, pomocy społecznej i pieczy zastępczej, kultury, sportu, turystyki i rekreacji. Zmniejszanie nierówności społecznych odbywać się ma dzięki działaniom reintegrującym grupy wykluczonych i przeciwdziałającym przejawom dyskryminacji. Temu zadaniu sprzyjać mają inicjatywy aktywizujące społeczności lokalne, wspieranie sektora organizacji pozarządowych

<sup>154</sup> Zarząd Województwa Łódzkiego, Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020. Łódzkie 2020, s. 74-75.

oraz kształtowanie tożsamości regionalnej, dzięki czemu budowane mają być zaufanie i więzi społeczne, promowane postawy obywatelskie oraz aktywności na rzecz dobra wspólnego.<sup>155</sup>

Dla budowy spójności społecznej regionu określono jeden cel strategiczny: *Aktywne społeczeństwo obywatelskie, z dobrym dostępem do usług publicznych, sprzyjające włączeniu społecznemu grup wykluczonych*, któremu przyporządkowano szereg celów operacyjnych i strategicznych kierunków działań (tab. 2.6).

**Tab. 2.6 Cele operacyjne i strategiczne kierunki działań w ramach filaru *Spójność społeczna* Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020**

<b>Cele operacyjne:</b>	<b>Strategiczne kierunki działań:</b>
Wysoki poziom kapitału społecznego i silne społeczeństwo obywatelskie	Rozwój społeczności lokalnych
	Wzmacnianie tożsamości regionalnej
Wysoki standard i dostęp do usług publicznych	Rozwój usług i poprawa dostępu do sektora edukacji
	Rozwój usług i poprawa dostępu do sektora ochrony zdrowia, pomocy społecznej oraz pieczy zastępczej
	Rozwój usług i poprawa dostępu do sektora kultury, sportu, turystyki i rekreacji
	Rozwój cyfryzacji i usług cyfrowych w sektorze publicznym
Reintegracja społeczna grup wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym	Przeciwdziałanie ubóstwu ekonomicznemu
	Reintegracja zawodowa oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniom społecznym

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Zarząd Województwa Łódzkiego, Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020. Łódź 2020, s. 85.*

Ostatni z przedstawionych w tabeli 2.6 celów operacyjnych jest zarazem najważniejszym z punktu widzenia niniejszej rozprawy. Jego osiągnięcie ma wpłynąć na podniesienie jakości kapitału ludzkiego i społecznego, przywrócić niewykorzystywane zasoby siły roboczej na rynek pracy, a co za tym idzie zwiększyć potencjał społeczno-gospodarczy województwa łódzkiego. Zakłada się działania w sferach pomocy przy wejściu na rynek pracy osób dotychczas wykluczonych, efektywnego zwalczania ubóstwa, aktywizacji społecznej i kulturalnej oraz podnoszenia kwalifikacji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także zwalczania patologii społecznych. Bardzo ważnym elementem pozwalającym na osiągnięcie tego celu ma być wykorzystanie sektora ekonomii społecznej, który pozwala rozwiązywać problemy społeczne metodami gospodarczymi. Proponuje się aktywizację istniejących oraz tworzenie nowych podmiotów ekonomii społecznej, włączających w działalność ekonomiczną osoby marginalizowane na lokalnych rynkach pracy oraz ludzi zagrożonych wykluczeniem społecznym.<sup>156</sup>

W ramach omawianego wyżej celu operacyjnego wyszczególniono dwa strategiczne kierunki działań. Pierwszy to „Przeciwdziałanie ubóstwu ekonomicznemu”, w ramach którego

<sup>155</sup> *Ibid.*, s. 85.

<sup>156</sup> *Ibid.*, s. 91.



zakłada się przeciwdziałanie wyuczonej bezradności (projekty edukacyjne i szkoleniowe oraz rozwój przedsiębiorczości społecznej) oraz wspieranie dzieci i młodzieży z rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji ekonomicznej (programy wyrównujące szanse edukacyjne). Drugi to „Reintegracja zawodowa oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniom społecznym” oparty o rozwój i upowszechnianie ekonomii społecznej (rozwój i wsparcie różnego typu podmiotów z tego sektora), aktywizacja grup zagrożonych wykluczeniem społecznym (organizacja różnych form szkoleniowo-rehabilitacyjnych i zatrudnienia wspieranego) oraz zapobieganie i przeciwdziałanie zjawiskom wykluczenia społecznego (profilaktyka, szkolenia, edukacja).<sup>157</sup>

Podstawową instytucją publiczną prowadzącą z ramienia samorządu wojewódzkiego działania z zakresu polityki społecznej, w tym koordynującą realizację Strategii w sferze społecznej (w tym włączenia społecznego), jest Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi (RCPS). Jego podstawowym celem działania jest wyrównywanie szans życiowych osób wymagających wsparcia i zagrożonych wykluczeniem. W tym celu RCPS podejmuje współpracę w ramach szeroko rozumianej polityki społecznej z innymi jednostkami Samorządu Województwa, jednostkami samorządu terytorialnego, administracją rządową, kościołami i związkami wyznaniowymi, organizacjami pozarządowymi, podmiotami ekonomii społecznej, placówkami ochrony zdrowia, oświaty i kultury, jednostkami naukowo – badawczymi oraz osobami fizycznymi i prawnymi. Do najważniejszych obszarów działań tej instytucji należą:

- wdrażanie aktywnej polityki społecznej,
- systemowa pomoc osobom i rodzinom,
- tworzenie warunków sprzyjających uczestnictwu w życiu społecznym osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- zapobieganie i przeciwdziałanie problemom uzależnień,
- zwiększenie samodzielnego funkcjonowania osób niepełnosprawnych,
- propagowanie aktywnego trybu życia i wsparcie osób w wieku poprodukcyjnym.<sup>158</sup>

Twórcy *Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020* dobrze rozumieją wielowymiarowy charakter problemu wykluczenia społecznego, dzięki czemu założono wielosektorowe podejście do przeciwdziałania temu zjawisku, tak ważne z punktu widzenia wniosków płynących z podrozdziału 2.1. Bardzo istotnym elementem jest prowadzenie inkluzji społecznej nie tylko z wykorzystaniem zasobów sektora publicznego, ale również przypisanie ważnej roli

---

<sup>157</sup> *Ibid.*, s. 92.

<sup>158</sup> [http://www.rcps-lodz.pl/O\\_nas/1/0/](http://www.rcps-lodz.pl/O_nas/1/0/) [dostęp na: 17.04.2014]

organizacjom pozarządowym, czy podmiotom ekonomii społecznej. Należy obserwować na ile słuszne założenia Strategii przełożą się na konkretne plany działań. Sektor gospodarki społecznej, pojęcia z nim związane oraz jego potencjał w zakresie przeciwdziałania ekskluzji społecznej zostaną opisane w kolejnych rozdziałach.

## **2.7 Rynek pracy w województwie łódzkim na tle kraju**

Dla dopełnienia obrazu potrzeb prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy, w tym z wykorzystaniem spółdzielczości socjalnej, należy przeprowadzić analizę sytuacji na rynku pracy w województwie łódzkim na tle kraju. Zgodnie z analizami prowadzonymi w podrozdziale 1.3.2 województwo łódzkie można określić jako zagrożone wykluczeniem społecznym w stopniu średnim. Na tę ocenę składało się porównanie wielu wskaźników. Pierwszy to stopa bezrobocia długotrwałego (tab. 1.10), która w roku 2013 wyniosła 4,9%, sytuowało to wówczas woj. łódzkie na drugim najgorszym miejscu pośród regionów Polski. Drugim analizowanym wskaźnikiem, dotyczącym sytuacji na rynku pracy była dyspersja regionalnego wskaźnika zatrudnienia względem powiatów (tab. 1.11), która w przypadku województwa łódzkiego osiągnęła w 2013 roku wartość 34,87. Było to z kolei trzecim najlepszym wynikiem w skali kraju, oznaczającym, że różnice pomiędzy stopą zatrudnienia w poszczególnych powiatach województwa były stosunkowo niewielkie. Dla pełnej analizy sytuacji na rynku pracy należy przyjrzeć się kolejnym wskaźnikom takim jak: stopa bezrobocia ogółem, współczynnik aktywności ekonomicznej (zawodowej), wskaźnik zatrudnienia oraz wysokość średnich wynagrodzeń w sektorze. Na wstępie należy jeszcze prześledzić strukturę zatrudnienia wg sektorów gospodarki (tab. Z.2.5). Dane dotyczące rozkładu zatrudnienia na poszczególne sektory gospodarki wpasowują województwo łódzkie prawie idealnie w średnią dla całego kraju – minimalnie większy odsetek pracuje w przypadku tego regionu w rolnictwie (13,1%) i przemyśle (31,6%), a nieco mniejszy w usługach (55,2%). Można oczekiwać, że udział pracy szczególnie w rolnictwie będzie się zmniejszał z biegiem lat na rzecz sektora usług. W usługach należy też doszukiwać się największego rozwoju rynku pracy w przyszłości, co może sprzyjać rozwojowi spółdzielczości socjalnej, ponieważ właśnie w tym sektorze organizacje te najczęściej lokują swoją działalność. Jednak rozwój lokalnych rynków pracy zależy

m. in. od wolnych zasobów pracy występujących na danym terenie. Tabela 2.7 przedstawia dane dotyczące stopy bezrobocia według województw na podstawie rejestru bezrobotnych.<sup>159</sup>

**Tab. 2.7 Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 2010-2013 wg województw**

Polska, województwo	Stopa bezrobocia rejestrowanego w %			
	2010	2011	2012	2013
<b>POLSKA</b>	<b>12,4</b>	<b>12,5</b>	<b>13,4</b>	<b>13,4</b>
dolnośląskie	13,1	12,4	13,5	13,1
kujawsko-pomorskie	17,0	17,0	18,1	18,2
lubelskie	13,1	13,2	14,2	14,4
lubuskie	15,5	15,4	15,9	15,7
łódzkie	12,2	12,9	14,0	14,1
małopolskie	10,4	10,5	11,4	11,5
mazowieckie	9,7	9,8	10,7	11,1
opolskie	13,6	13,3	14,4	14,2
podkarpackie	15,4	15,5	16,4	16,3
podlaskie	13,8	14,1	14,7	15,1
pomorskie	12,3	12,5	13,4	13,2
śląskie	10,0	10,2	11,1	11,3
świętokrzyskie	15,2	15,2	16,0	16,6
warmińsko-mazurskie	20,0	20,2	21,3	21,6
wielkopolskie	9,2	9,1	9,8	9,6
zachodniopomorskie	17,8	17,6	18,2	18,0

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp na 11.05.2015].*

W latach 2010-13 stopa bezrobocia w województwie łódzkim wzrosła o 1,9 punktu procentowego, co było największym przyrostem tego wskaźnika w skali kraju. Ogólnie tendencja wzrostowa tego wskaźnika w tym okresie dotyczyła poza dolnośląskim wszystkich województw oraz średniej wartości dla Polski. Stopa bezrobocia w 2013 roku dla województwa łódzkiego była nieco powyżej średniej krajowej, a w 9 regionach wskaźnik ten przyjmował też wyższe wartości. Oznacza to, że województwo łódzkie dysponuje niewykorzystanymi zasobami pracy, które z biegiem czasu jeszcze się powiększają. Województwo łódzkie nie jest jednak jednolite i stopa bezrobocia różni się mocno pomiędzy poszczególnymi powiatami, co przedstawia tabela 2.8.

Najniższe wartości stopy bezrobocia wystąpiły w powiatach wschodnich woj. łódzkiego, tj. skierniewickim, rawskim i łowickim, na co wpływ może mieć bliskość dojazdów do pracy do stolicy. Dość niska stopa bezrobocia była również w powiecie wieruszowskim, gdzie można to wiązać z bliskością Wrocławia. W aż 9 powiatach województwa łódzkiego stopa bezrobocia wyniosła 16% i więcej. Tak duże bezrobocie w wielu powiatach województwa łódzkiego może oznaczać, że subregionalny otwarty rynek pracy nie jest w stanie wykorzystać poda-

<sup>159</sup> Ze względu na fakt, że prowadzone będą również analizy na poziomie powiatowym postanowiono przejść na dane z rejestrowe, które są jedynym dostępnym źródłem danych o rynku pracy na poziomie powiatowym.

ży pracy. Dlatego uzasadnione są działania z zakresu APRP, które mają na celu podniesienie popytu na pracę oraz aktywizujące bezrobotnych w kierunku samozatrudnienia, w tym poprzez tworzenie spółdzielni socjalnych.

**Tab. 2.8 Stopa bezrobocia rejestrowanego w roku 2013 w województwie łódzkim wg powiatów**

Jednostka terytorialna	Stopa bezrobocia zarejestrowanego średniorocznie w 2013 r. w %	Jednostka terytorialna	Stopa bezrobocia zarejestrowanego średniorocznie w 2013 r. w %
<b>POLSKA</b>	<b>13,4</b>	Powiat pabianicki	16,6
<b>WOJ. ŁÓDZKIE</b>	<b>14,1</b>	Powiat pajęczański	13,8
Powiat bełchatowski	13,4	Powiat piotrkowski	13,7
Powiat brzeziński	15,7	Powiat poddębicki	15,6
Powiat kutnowski	17,8	Powiat radomszczański	16,3
Powiat łaski	18,6	Powiat rawski	9,4
Powiat łęczycki	16,2	Powiat sieradzki	13,9
Powiat łowicki	10,7	Powiat skierniewicki	9,0
Powiat łódzki wschodni	12,8	Powiat tomaszowski	17,9
Powiat m. Łódź	12,3	Powiat wieluński	12,8
Powiat m. Piotrków Tryb.	12,9	Powiat wieruszowski	11,0
Powiat m. Skierniewice	11,9	Powiat zduńskowolski	16,0
Powiat opoczyński	17,1	Powiat zgierski	18,5

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp na 11.05.2015].*

Dla sprawdzenia czy rynek pracy jest w stanie wygenerować odpowiednią liczbę miejsc pracy należy prześledzić dane dotyczące nowo utworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy (tab.2.9).

**Tab. 2.9 Liczba nowo utworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w Polsce wg województw w latach 2010-2013**

Polska, województwo	Liczba nowo utworzonych miejsc pracy w tys.				liczba zlikwidowanych miejsc pracy w tys.				Liczba nowych miejsc pracy netto w tys.			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>POLSKA</b>	<b>609,3</b>	<b>580,3</b>	<b>465,0</b>	<b>502,4</b>	<b>456,5</b>	<b>429,3</b>	<b>376,5</b>	<b>347,1</b>	<b>152,8</b>	<b>151,0</b>	<b>88,5</b>	<b>155,3</b>
dolnośląskie	43,7	38,3	33,2	42,7	31,5	27,0	28,6	24,1	12,2	11,3	4,6	18,6
kujawsko-pomorskie	25,4	16,0	13,2	17,8	21,3	13,5	13,2	11,0	4,1	2,5	0,0	6,8
lubelskie	22,6	21,5	17,9	18,6	18,7	17,2	15,7	14,0	3,9	4,3	2,2	4,6
lubuskie	13,6	14,3	11,9	10,8	10,5	11,5	11,1	10,0	3,1	2,8	0,8	0,8
łódzkie	36,4	40,9	28,5	29,8	30,1	30,6	27,4	22,0	6,3	10,3	1,1	7,8
małopolskie	57,9	44,1	35,8	48,0	32,9	28,7	27,6	31,5	25,0	15,4	8,2	16,5
mazowieckie	123,2	150,2	93,7	96,8	97,9	90,6	83,5	79,6	25,3	59,6	10,2	17,2
opolskie	14,1	13,9	13,4	9,2	10,3	9,9	8,1	6,8	3,8	4,0	5,3	2,4
podkarpackie	23,7	23,1	20,3	24,0	16,7	20,4	15,7	14,4	7,0	2,7	4,6	9,6
podlaskie	17,4	11,5	13,0	8,6	10,1	10,0	9,5	6,7	7,3	1,5	3,5	1,9
pomorskie	36,6	29,1	26,4	33,8	30,3	23,0	21,3	22,7	6,3	6,1	5,1	11,1
śląskie	70,7	66,3	58,7	57,4	57,1	61,7	41,8	40,1	13,6	4,6	16,9	17,3
świętokrzyskie	14,7	15,8	14,0	14,5	12,3	11,3	12,5	9,7	2,4	4,5	1,5	4,8
warmińsko-mazurskie	17,9	19,0	18,3	14,3	13,7	15,1	13,2	10,5	4,2	3,9	5,1	3,8
wielkopolskie	70,5	59,0	48,8	60,9	45,9	43,1	33,5	33,7	24,6	15,9	15,3	27,2
zachodniopomorskie	20,9	17,5	18,0	15,0	17,2	15,7	13,9	10,5	3,7	1,8	4,1	4,5

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp na 08.03.2014].*

W badanym okresie we wszystkich województwach przybyło miejsc pracy. Nieco mniejsze przyrosty miały miejsce w roku 2012 niż w pozostałych latach. W województwie łódzkim w latach 2010-13 przybyło ponad 25 tys. miejsc pracy, co plasuje region na 7 miejscu pod tym względem w skali kraju. W regionach, które charakteryzowały się stosunkowo niskimi wartościami stopy bezrobocia, tworzy się również najwięcej nowych miejsc pracy. W województwach dolnośląskim, małopolskim, mazowieckim i śląskim w roku 2013 przybyło po blisko 20 tys. miejsc pracy, a w wielkopolskim prawie 30 tys. W województwie łódzkim było to raptem 6,5 tys., co oznacza, że bez aktywnej polityki rynku pracy trudno będzie wykorzystać nadwyżki podaży pracy, które występują w regionie.

Dla zobrazowania pełnego potencjału rynku pracy w województwie łódzkim należy zapoznać się jeszcze z danymi dotyczącymi współczynnika aktywności ekonomicznej oraz wskaźnika zatrudnienia (tab. 3.8).

**Tab. 2.10 Współczynnik aktywności ekonomicznej oraz wskaźnik zatrudnienia w Polsce w latach 2010-2013 wg województw na podstawie BAEL**

Polska, województwo	współczynnik aktywności ekonomicznej w % dla ludności w wieku 15 lat i więcej				wskaźnik zatrudnienia w % dla ludności w wieku produkcyjnym			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>POLSKA</b>	<b>55,3</b>	<b>55,5</b>	<b>55,9</b>	<b>55,9</b>	<b>64,6</b>	<b>65,0</b>	<b>65,4</b>	<b>65,7</b>
dolnośląskie	54,3	53,4	53,8	54,0	63,1	63,3	63,6	64,2
kujawsko-pomorskie	54,3	54,2	56,3	55,8	62,3	63,0	63,9	63,8
lubelskie	55,9	56,6	56,5	56,6	64,8	65,4	65,8	66,2
lubuskie	55,1	54,7	53,7	54,4	62,5	63,3	63,2	63,9
łódzkie	56,3	56,9	56,6	57,6	67,3	67,9	67,0	67,5
małopolskie	54,7	55,3	55,3	55,8	64,8	65,1	64,5	64,9
mazowieckie	58,0	59,5	60,2	59,7	69,6	70,4	71,7	71,8
opolskie	53,4	53,4	54,4	53,6	63,9	64,8	65,7	65,8
podkarpackie	56,6	56,3	56,3	56,2	62,8	62,3	62,4	62,0
podlaskie	54,3	55,1	55,7	55,5	64,9	66,3	67,5	67,5
pomorskie	55,5	54,5	55,5	55,8	64,5	64,7	65,1	65,1
śląskie	52,3	53,3	53,5	53,5	62,1	63,0	63,2	63,7
świętokrzyskie	56,7	57,1	57,1	55,2	64,3	63,8	64,3	63,4
warmińsko-mazurskie	53,0	51,7	51,4	52,0	61,2	60,4	59,1	59,9
wielkopolskie	57,8	57,3	57,3	58,1	66,1	66,0	66,8	67,9
zachodniopomorskie	52,3	51,4	52,2	52,6	59,4	59,8	61,7	62,9

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp na 25.08.2014].*

W roku 2013 w województwie łódzkim odnotowano trzecią najwyższą wartość w skali kraju dla obu badanych wskaźników. Oznacza to, że na tle reszty kraju w województwie łódzkim duża część ludności w wieku 15+ była zainteresowana pracą i stosunkowo duży odsetek ludności w wieku produkcyjnym tę pracę podejmował. W badanym okresie 2010-2013 odnotowano wzrosty obu wskaźników w woj. łódzkim odpowiednio o 1,3 i 0,2 punktu pro-

centowego, co w przypadku współczynnika aktywności ekonomicznej było największym przyrostem wśród regionów w kraju.

Na bazie dotychczasowych analiz danych na temat rynku pracy można wnioskować, że podaż pracy w województwie łódzkim w ostatnich latach rosła, jednak równie szybko nie rosło zatrudnienie, co się objawiało w rosnącej stopie bezrobocia. Z tego względu niewykorzystane zasoby pracy powiększyły się. Niewykorzystane zasoby stanowią potencjał do wzrostu gospodarczego, jednak brak absorpcji tych zasobów przez lokalny rynek pracy powoduje konieczność odpowiedniej interwencji władz w celu podniesienia popytu na pracę. W przeciwnym razie grozi utrata tych zasobów na rzecz zewnętrznych rynków pracy.

Utrata zasobów pracy może mieć również związek z różnicami wynagrodzeń, których analizę na poziomie regionalnym zawiera tabela 2.11.

**Tab. 2.11 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce wg województw jako odsetek średniej krajowej w latach 2010-2013**

Polska, województwo	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w PLN			
	2010	2011	2012	2013
<b>POLSKA = 100</b>	<b>3435,00</b>	<b>3625,21</b>	<b>3744,38</b>	<b>3877,43</b>
dolnośląskie	99,3	99,0	99,1	99,8
kujawsko-pomorskie	84,7	84,5	85,0	85,7
lubelskie	90,2	89,8	90,3	90,0
lubuskie	85,0	84,8	85,5	84,6
łódzkie	89,3	89,5	90,4	90,5
małopolskie	92,3	91,9	92,3	92,2
mazowieckie	124,6	124,3	123,9	123,1
opolskie	91,3	89,6	89,7	89,6
podkarpackie	83,8	83,4	84,2	84,7
podlaskie	87,9	87,7	88,4	88,5
pomorskie	98,5	98,4	98,7	99,2
śląskie	102,7	104,7	103,0	103,7
świętokrzyskie	86,5	86,6	86,8	86,4
warmińsko-mazurskie	83,8	83,3	84,1	84,2
wielkopolskie	91,0	90,6	90,7	90,7
zachodniopomorskie	90,8	90,7	91,3	91,3

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp na 08.03.2014].*

Przeciętne wynagrodzenie w okresie 2010 - 2013 w województwie łódzkim kształtowało się około 10 punktów procentowych poniżej średniej dla Polski. Przeciętne wynagrodzenia powyżej średniej były notowane tylko w województwie mazowieckim i śląskim, a województwo łódzkie było na 8 miejscu w Polsce pod kątem wysokości wynagrodzeń. Tylko w jednym powiecie woj. łódzkiego przeciętne wynagrodzenie w 2013 roku przekraczało średnią dla

kraju (powiat bełchatowski - 5512,35 PLN).<sup>160</sup> Zbliżone do średniej krajowej były przeciętne wynagrodzenia w mieście Łodzi (3710,91 PLN) oraz powiecie poddębickim (3690,42 PLN). Wysokość wynagrodzeń w pozostałych powiatach znacznie odbiegała od średniej krajowej. Można zatem stwierdzić, że rynek pracy województwa łódzkiego nie ma wiele możliwości zatrzymanie swoich zasobów pracy,<sup>161</sup> jeśli nie będzie prowadzona skuteczna aktywizacja mieszkańców w ramach polityki rynku pracy. Niskie wynagrodzenia na terenie większości powiatów sugerują również, że w województwie łódzkim może występować zjawisko pracujących będących poniżej granicy ubóstwa.<sup>162</sup>

Podsumowując dane na temat rynku pracy w województwie łódzkim można wskazać, że gospodarka nie jest w stanie wykorzystać w pełni podaży pracy, co prowadzi do odpływu mieszkańców w wieku produkcyjnym, a to negatywnie wpływa na stan gospodarki regionu. Co więcej, na terenie województwa migrują mieszkańcy prawie wszystkich powiatów, gdyż mniejsze bezrobocie w niektórych powiatach wiąże się z dojazdami do pracy poza województwo.<sup>163</sup> Tym samym właściwe wykorzystanie dostępnych instrumentów polityki rynku pracy staje się ważne dla podtrzymania rozwoju gospodarczego regionu. Szansą na zaspokojenie niedoborów miejsc pracy na otwartym rynku pracy jest rozwój przedsiębiorczości społecznej, która jak się wydaje, dobrze rozwija się w województwie. Szczególnie duże nadzieje można pokładać w spółdzielczości socjalnej, która nie tylko daje zatrudnienie, ale również aktywizuje na innych polach społeczność lokalną.

---

<sup>160</sup> Ma to związek ze stosunkowo wysokimi wynagrodzeniami w kopalni i elektrowni na terenie powiatu oraz przedsiębiorstwach powiązanych.

<sup>161</sup> Poza powiatem bełchatowskim.

<sup>162</sup> Zasady określania granicy ubóstwa – patrz podrozdział 1.2.2.

<sup>163</sup> Por. Byczkowska-Słezak J., Dolińska-Szwarc A., Ruchy migracyjne mieszkańców województwa łódzkiego w świetle przeprowadzonych badań [w] Śledź D. (red.), Mobilność zarobkowa mieszkańców województwa łódzkiego. Część II – migracje wewnętrzne, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2013, s. 50; 66; 73-76; 80-81.

## ROZDZIAŁ 3:

### Ekonomia społeczna jako narzędzie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu

#### 3.1 Przedsiębiorstwo społeczne jako podmiot ekonomii społecznej

##### 3.1.1 Ekonomia społeczna – pojęcie i rola w gospodarce i polityce społecznej

Ekonomia społeczna<sup>164</sup> i przedsiębiorczość społeczna to stosunkowo młode pojęcia z zakresu nauk społecznych. Trudno odnaleźć spójną definicję tych pojęć, choć są one na tyle intuicyjnie zrozumiałe, że praktycznie każdy jest w stanie wskazać wiele różnych przykładów tego typu przedsięwzięć. Wiele organizacji z sektora ekonomii społecznej funkcjonuje od dziesięcioleci, choć samo pojęcie przedsiębiorczości społecznej, czy ekonomii społecznej zostało wyróżnione przez naukowców dopiero w latach 90. XX wieku. Obok tych pojęć występują także takie, jak trzeci sektor, organizacje pozarządowe, czy organizacje non-profit, itp., które są tożsamościowo odmienne, choć mają wiele wspólnego z podmiotami ekonomii społecznej. Dodatkowo utrudnia to precyzyjne operowanie pojęciami w obszarze związanym z gospodarką społeczną.

Zanim karierę zrobiło pojęcie ekonomii społecznej posługiwano się głównie pojęciem trzeciego sektora, przez który rozumiano przede wszystkim sektor organizacji charytatywnych (*charities*) lub nie nastawionych na zysk (*non-profit*) – głównie stowarzyszeń i fundacji. W ten sposób do dnia dzisiejszego rozumie się trzeci sektor w Stanach Zjednoczonych. W Europie jednak pod tym pojęciem kryją się również wszelkiego typu organizacje nie nastawione na maksymalizację zysku (*not-for-profit*), jak cały sektor spółdzielczy.<sup>165</sup> Tak szerokie rozumienie trzeciego sektora w Europie spowodowało, że postanowiono wyodrębnić pojęciowo organizacje prowadzące działalność gospodarczą, bądź odpłatną, ale nie nastawione na maksymalizację zysku lub przeznaczające go na realizację celów społecznych – podmioty ekonomii społecznej (*social economy entities*).

Ekonomia społeczna jest pojęciem trudnym do zdefiniowania i do dnia dzisiejszego nie doczekała się jednolitej, szeroko uznawanej definicji. Bywa wręcz nazywana mianem „koncepcji chaotycznej”, choć tak naprawdę jest zlepkiem wielu prób określenia czym jest i czym

<sup>164</sup> Inaczej nazywana gospodarką społeczną.

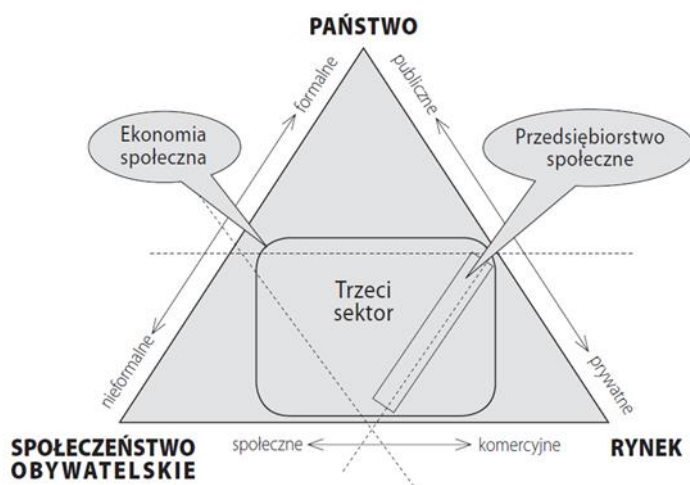
<sup>165</sup> Evers A., Laville J-L. Defining the third sector in Europe [w] Evers A., Laville J-L. (red.), *The Third Sector in Europe. Globalization and Welfare*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK 2004, s. 11-13.



może być ekonomia społeczna. W definiowaniu tego pojęcia niezbyt dobrze sprawdza się nadanie ram instytucjonalno-prawnych, gdyż często jesteśmy zaskakiwani przez przedsiębiorców społecznych działaniami w kolejnych formach prawnych – wcześniej typowych dla pierwszego czy drugiego sektora gospodarki.<sup>166</sup> Dlatego łatwiej zdefiniować to pojęcie od strony celów i sposobów działania.

Z pewnością nie należy traktować ekonomii społecznej jako nowego podejścia do ekonomii, czy tym bardziej jej odrębnej gałęzi, ponieważ pojęcie dotyczy segmentu działalności gospodarczej ulokowanej w trójkącie, którego boki wyznaczają: gospodarka rynkowa, społeczeństwo obywatelskie i państwo demokratyczne (rys. 3.1). Ekonomia społeczna wpisana w ten trójkąt ma za zadanie godzić odmienne racjonalności przypisywane rynkowi, państwu i społeczeństwu.<sup>167</sup> Tym samym, sens tego pojęcia trafniej oddaje określenie „gospodarka społeczna”, co nawet jest zgodne z dosłownym tłumaczeniem na język polski angielskiego wyrażenia *social economy*. Jednak sformułowanie „ekonomia społeczna” rozpowszechniło się. W pracy oba określenia będą stosowane więc jako synonimy.

**Rys. 3.1 Systemowe usytuowanie ekonomii społecznej**



Źródło: Hausner J., *Ekonomia społeczna jako sektor gospodarki*, *Ekonomia Społeczna*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007, Nr 1/2007, s. 11.

Pojęcie ekonomii społecznej jest stosowane w różnych kontekstach oraz funkcjach, i tak:

- w rzeczowniku – ekonomia społeczna jako zbiór instytucji,
- w przymiotniku – ekonomia społeczna jako specjalny rodzaj ekonomii, wyróżniający się specyficznymi cechami społecznymi: wartości, rodzaj relacji między uczestnikami, etc.

<sup>166</sup> Izdebski H., Czym jest ekonomia społeczna?, *Ekonomia Społeczna*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007, Nr 1/2007, s. 49-50.

<sup>167</sup> Hausner J., *Ekonomia społeczna jako kategoria rozwoju*, [w] Hausner J. (red.) *Ekonomia Społeczna a rozwój*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007, s. 11.

- w przestrzeni – ekonomia społeczna widziana jako sieć, przestrzeń, sposób komunikacji między uczestnikami (wzajemność), możliwość mobilizowania różnorodnych zasobów, raczej „dostęp” do dóbr niż ich posiadanie.<sup>168</sup>

R. Murray rozumie przez ekonomię społeczną wszelkie obszary gospodarki, które nie budzą zainteresowania sektora prywatnego. Zalicza on do gospodarki społecznej państwo, ale także trzeci sektor, przedsiębiorstwa społeczne i spółdzielnie funkcjonujące na wolnym rynku oraz wiele odmian pomocy wzajemnej w gospodarstwie domowym, sieci społeczne, stowarzyszenia nieformalne, a także ruchy społeczne.<sup>169</sup> Wydaje się, że takie podejście jest jednak zbyt szerokie i rozmywa znaczenie ekonomii społecznej.

Łatwiej zrozumieć pojęcie ekonomii społecznej wychodząc od sposobów działania zaliczanych do niej podmiotów. W. Toczyski ujmuje to w postaci trzech filarów ekonomii społecznej:

1. Działalność gospodarcza, której cele społeczne przeważają nad chęcią maksymalizacji zysków. Działalność co prawda jest weryfikowana przez rynek, ale cele ekonomiczne nie stoją na pierwszym miejscu. Ważniejsze są cele społeczne zakładanych przedsiębiorstw, gdyż powinny one dostarczać produkty lub usługi cenne z punktu widzenia społeczności lokalnej. Ewentualne zyski z takiej działalności nie powinny być dzielone między członków, a przeznaczone na realizację założonych celów społecznych.
2. Aktywizacja społeczności lokalnej i budowanie solidarności społecznej staje się instrumentem integracji społecznej.
3. Praca jako dobro kulturowe, tj. antidotum na bierność zawodową i destrukcję społeczną wynikającą z bezrobocia. Prowadzi to do akceptacji zatrudnienia socjalnego, którego celem nie jest praca zarobkowa, a aktywność prowadząca do odzyskania zdolności zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Ekonomia społeczna promuje szczególnie rodzaj przedsiębiorczości, w którym najważniejsze jest włączanie ludzi do pracy. Praca jest natomiast przesłanką wzmacniania więzi społecznych, któremu powinno towarzyszyć włączanie beneficjentów w procesy decyzyjne dotyczące przedsiębiorstwa.<sup>170</sup> Wychodząc z tych założeń można dość łatwo sprawdzić, czy dana

<sup>168</sup> Wygnański K., Frączak P., *Ekonomia społeczna w Polsce – definicje, zastosowania, oczekiwania, wątpliwości*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006, s. 32.

<sup>169</sup> Murray R., *Niebezpieczeństwo i szansa. Kryzys a nowa ekonomia społeczna*, *Ekonomia Społeczna*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2010, Nr 1/2010, s. 93.

<sup>170</sup> Toczyski W., *Niezborności ekonomii społecznej? Rola i miejsce ekonomii społecznej w programach operacyjnych*, *Trzeci Sektor*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Nr 9/2007, s. 37-38.

organizacja jest podmiotem ekonomii społecznej, przyrównując jej działalność podstawową do powyższych założeń.

Mimo trudności definicyjnych ekonomia społeczna staje się coraz bardziej potrzebna we współczesnym świecie. Gospodarka społeczna daje ludziom możliwość organizacji produkcji i wzorów konsumpcji poprzez niezależne, demokratyczne formy współpracy. Dzięki ukierunkowaniu na niezaspokojone przez państwo bądź wolny rynek potrzeby, gospodarka społeczna przynosi innowacyjne rozwiązania.<sup>171</sup> Dzięki temu ma wpływ na rozwój lokalny. Ekonomia społeczna to także działalność na rzecz rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, to sposób na uczenie beneficjentów zaradności życiowej i rozbudzanie postaw przedsiębiorczych. Gospodarka społeczna wpływa również na otoczenie beneficjentów, ich rodziny, poprzez promocję właściwych zachowań i postaw społecznych.

Podmioty ekonomii społecznej możemy podzielić na pięć głównych grup ze względu na zakres prowadzonej przez nie działalności. Podział ten przedstawia tab. 3.1.

**Tab. 3.1 Podział podmiotów ekonomii społecznej**

<b>Typ podmiotu</b>	<b>Charakterystyka</b>
Przedsiębiorstwo społeczne	Podstawowy podmiot ekonomii społecznej. Szczegółowe omówienia patrz podrozdział 3.1.2.
Podmioty reintegracyjne	Służące reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (np. Zakłady Aktywności Zawodowej, Warsztaty Terapii Zajęciowej, Centra Integracji Społecznej, Kluby Integracji Społecznej); form tych nie można uznać za przedsiębiorstwa, ale mogą przygotowywać do pracy lub prowadzenia przedsiębiorstwa społecznego. Często działają w obszarze usług na rzecz społeczności lokalnej. Mogą być również zakładane i prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego.
Podmioty działające w sferze pożytku publicznego	Są to organizacje pozarządowe prowadzące działalność odpłatną i nieodpłatną pożytku publicznego; podmioty te mogą stać się przedsiębiorstwami społecznymi, o ile podejmą działalność gospodarczą w określonym zakresie, podejmując również zobowiązania statutowe odnośnie ograniczonej dystrybucji zysków.
Podmioty sfery gospodarczej	Tworzone są w związku z realizacją celu społecznego, bądź dla których leżący we wspólnym interesie cel społeczny jest racją bytu działalności komercyjnej. Podmioty te nie spełniają jednak wszystkich cech i warunków dotyczących działalności przedsiębiorstwa społecznego. Do tej grupy można zaliczyć: organizacje pozarządowe prowadzące działalność gospodarczą, z której zyski wspierają realizację celów statutowych, niektóre zakłady aktywności zawodowej (o mocno rozwiniętej sferze gospodarczej), różne typy spółdzielni (nie wliczając spółdzielni socjalnych).
Inicjatywy o charakterze nieformalnym	Wśród nich można wyróżnić, np. ruch rodzących się kooperatyw spożywców, różnorakie ruchy miejskie, lokatorskie i sąsiedzkie. Można tu zaliczyć również spółdzielnie uczniowskie, których w 2011 r. w całym kraju było ok. 5 tys., które formalnymi organizacjami nie są, ale stanowią doskonałą bazę do rozwoju ekonomii społecznej. W tej kategorii mieści się również mocno rozpowszechniona forma kół gospodyń wiejskich.

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Zespół ds. Rozwiązań Systemowych w Zakresie Ekonomii Społecznej, Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej, Projekt z dnia 30 kwietnia 2014, Warszawa 2014, s. 24-25.*

<sup>171</sup> Jarre D., Europejski model społeczny i usługi socjalne użyteczności publicznej. Możliwości dla sektora gospodarki społecznej, [w] Leś E., Ołdak M. (red.), Przedsiębiorstwo społeczne w rozwoju lokalnym, Collegium Civitas Press, Warszawa 2007, s. 65.

Podmioty ekonomii społecznej mają długą tradycję i wywodzą się z ruchu spółdzielczego, który rozwijał się intensywnie od XIX wieku. Pierwotnie podmioty te miały oddolny oraz samowystarczalny charakter, ich zadaniem było zabezpieczenie potrzeb gospodarczych i społecznych działających w nich osób. Często wypełniały nisze nieatrakcyjne dla przedsiębiorstw komercyjnych. Obecnie tego typu organizacje klasyfikuje się jako podmioty starej ekonomii społecznej.<sup>172</sup>

W ostatnich latach ekonomia społeczna najczęściej jest rozumiana jako wychodzenie podmiotów gospodarki społecznej na zewnątrz i skierowanie aktywności na beneficjentów oraz grupy klientów niebędących bezpośrednio członkami danej organizacji – jest to tzw. nowa gospodarka społeczna.<sup>173</sup> Organizacje te korzystając z instrumentów zatrudnienia socjalnego prowadzą działalność inkluzyjną poprzez reintegrację społeczno-zawodową swoich beneficjentów. Ich działalność ułatwiają różnorodne udogodnienia prawne i dofinansowywanie ze środków publicznych.<sup>174</sup>

Ekonomia społeczna jest powiązana z teorią nowej ekonomii instytucjonalnej i najczęściej jest badana z takiego punktu widzenia.<sup>175</sup> Odchodzi ona bowiem od efektywności ekonomicznej jako podstawowego kryterium wyboru w kierunku świadomości kulturowo-społecznej. Dostrzega złożoność procesów wyboru człowieka w warunkach globalizacji, społeczeństwa opartego na wiedzy i kryzysu państwa opiekuńczego, na które wpływ mają czynniki socjologiczne, polityczne, antropologiczne i psychologiczne. Zatem decyzji podejmowanych przez osoby zaangażowane w działalność w podmiotach ekonomii społecznej nie da się wyjaśnić na gruncie teorii neoklasycznych.<sup>176</sup>

### **3.1.2 Istota przedsiębiorstwa społecznego i jego rola w rozwoju ekonomii społecznej**

Wśród podmiotów ekonomii społecznej można wyróżnić szczególną grupę określaną mianem przedsiębiorstw społecznych, czyli autonomicznych podmiotów realizującym swoje cele społeczne dzięki zyskom osiąganym z prowadzonej działalności gospodarczej, podejmującym pełne ryzyko związane z działalnością rynkową. Ideę przedsiębiorstwa społecznego

---

<sup>172</sup> Opis historii rozwoju pierwszych podmiotów ekonomii społecznej na ziemiach polskich zawarto w aneksie 1.

<sup>173</sup> Grewiński M., Kamiński S., Obywatelska polityka społeczna, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2007, s. 170.

<sup>174</sup> Rymśa M., Trzeci sektor a druga fala ekonomii społecznej w Polsce, Trzeci Sektor, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Nr 9/2007, s. 3.

<sup>175</sup> Więcej: Kramer R. M., A Third Sector in the Third Millennium?, VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, Vol. 11, No. 1, 2000, s. 19.

<sup>176</sup> Por. Godłowski-Legiędz J., Współczesna ekonomia. Ku nowemu paradygmatowi, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 86-89.

przedstawia laureat Pokojowej Nagrody Nobla z 2006 roku M. Yunus: „*W przedsiębiorstwie społecznym celem inwestora jest pomaganie innym bez uzyskiwania jakiejkolwiek korzyści finansowej dla siebie. Jest to jednak przedsiębiorstwo, gdyż musi być samowystarczalne, czyli wytwarzać przychód wystarczający na pokrycie własnych kosztów. Część nadwyżki ekonomicznej, jaką wytwarza przedsiębiorstwo społeczne, jest inwestowana w jego rozwój, a część utrzymuje się jako rezerwę na wypadek nieprzewidzianych zdarzeń. Przedsiębiorstwo społeczne można by więc przedstawić jako „spółkę nie przynoszącą ani straty, ani dywidendy”, poświęcającą się wyłącznie osiągnięciu jakiegoś celu społecznego. [...] Właściciel może po jakimś czasie uzyskać tylko zwrot zainwestowanej sumy.*”<sup>177</sup>

F. Perrini i C. Vurro określili zestaw cech charakterystycznych i najważniejszych dla przedsięwzięć z zakresu przedsiębiorczości społecznej. Są to:

- Ciągły charakter wytwarzania towarów i usług, z mocnym nastawieniem na samodzielne rozwiązywanie pojawiających się problemów i naciskiem na zdolność uzyskiwania wymiernych wyników.
- Wysoki stopień autonomii – mogą uzyskiwać transfery publiczne, ale nie są w żaden sposób kierowane przez podmioty publiczne.
- Prawo podejmowania decyzji nie jest uzależnione od udziału w kapitale. Wyklucza się również zachowania nastawione na maksymalizację zysku; prawa spółki – prerogatywy są szersze i należą do wszystkich interesariuszy, a nie tylko do założycieli, członków, czy wspólników.
- Działalność oparta jest na złożonym systemie połączonych zasobów pieniężnych i niepieniężnych oraz dominuje w niej duch współpracy i współuczestnictwa.
- Ciągłe szkolenie i rozwijanie możliwości, co wynika z trudności związanej z upowszechnianiem umiejętności oraz konieczności budowania środowiska organizacyjnego, w którym wiedza i umiejętności mogłyby z łatwością być wykorzystane w różnych miejscach, w zależności od potrzeb.
- Brak ogólnych zasad budowania siły organizacji – elastyczność formy w zależności od celów działania.<sup>178</sup>

Przedsiębiorczość społeczna to działalność innowacyjna, kreująca wartości społeczne, która może występować wewnątrz lub w poprzek sektorów non-profit, biznesu i publicznej

<sup>177</sup> Yunus M., *Przedsiębiorstwo społeczne. Kapitalizm dla ludzi*, ConCorda, Warszawa 2011, s. 27-28.

<sup>178</sup> Perrini F., Vurro C., *Przedsiębiorczość społeczna: innowacyjność i zmiana społeczna w teorii i praktyce* [w] Mair J., Robinson J., Hockerts K., *Przedsiębiorczość społeczna*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie, 2010, s. 80-81.

go.<sup>179</sup> Najczęściej spotykaną w literaturze definicją przedsiębiorstwa społecznego jest ta wypracowana przez Europejską Sieć Badawczą EMES Network (*The Emergence of Social Enterprise in Europe*). Według tej koncepcji za przedsiębiorstwa społeczne uważa się wszelkie inicjatywy spełniające jednocześnie wszystkie kryteria ekonomiczne i społeczne wymienione w tabeli 3.2.

**Tab. 3.2 Kryteria ekonomiczne i społeczne definicji przedsiębiorstwa społecznego wg EMES Network**

Kryteria ekonomiczne	Kryteria społeczne
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stała działalność mająca na celu produkcję dóbr i/lub sprzedaż usług (w mniejszym stopniu natomiast niż klasyczne organizacje trzeciego sektora angażują się w działalność związaną z rzecznictwem lub zajmują się redystrybucją).</li> <li>2. Wysoki stopień autonomii działania: przedsiębiorstwa społeczne są zakładane na zasadach dobrovolności przez grupy obywateli i przez nich zarządzane (nie są zarządzane pośrednio lub bezpośrednio przez władze publiczne lub inne instytucje, jak firmy prywatne czy federacje), chociaż mogą korzystać z dotacji publicznych. Ich udziałowcy mają prawo głosu i prawo do własnego stanowiska oraz prawo wyjścia z organizacji.</li> <li>3. Ponoszenie znaczącego ryzyka ekonomicznego w prowadzeniu działalności (finansowe podstawy działania przedsiębiorstw społecznych zależą od wysiłków ich członków i pracowników, do których należy zapewnienie odpowiednich zasobów finansowych w odróżnieniu od instytucji publicznych).</li> <li>4. Działalność przedsiębiorstw społecznych wymaga istnienia minimalnego personelu płatnego. Podobnie jak w przypadku tradycyjnych organizacji społecznych, przedsiębiorstwa społeczne mogą bazować w swojej działalności zarówno na zasobach finansowych, jak i pozafinansowych oraz opierać swoją działalność na pracy płatnej i społecznej.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Działalność przedsiębiorstw społecznych jest ukierunkowana explicite na rzecz wspierania i rozwoju społeczności lokalnej oraz promowania poczucia odpowiedzialności społecznej na szczeblu lokalnym. Jednym z zasadniczych celów przedsiębiorstw społecznych jest służenie rozwojowi wspólnot lokalnych lub wybranych zbiorowości oraz produkcja dóbr i usług, które nie są zaspokajane ani przez rynek ani przez państwo.</li> <li>2. Przedsiębiorstwa społeczne wyróżnia także to, że ich działalność ma lokalny charakter i jest wynikiem kolektywnych wysiłków angażujących obywateli należących do danej wspólnoty lub grupy, które łączą wspólne potrzeby lub cele.</li> <li>3. Demokratyczne zarządzanie w przedsiębiorstwach społecznych oparte na zasadzie jedno miejsce – jeden głos. Proces podejmowania decyzji nie jest podporządkowany udziałom kapitałowym.</li> <li>4. Partycypacyjny charakter przedsiębiorstw społecznych odznacza się tym, że użytkownicy ich usług są reprezentowani i uczestniczą w ich strukturach. W wielu przypadkach jednym z celów przedsiębiorstw jest wzmocnienie demokracji na szczeblu lokalnym poprzez działalność ekonomiczną.</li> <li>5. Ograniczona dystrybucja zysków. W zakres pojęcia przedsiębiorstw społecznych wchodzi zarówno organizacje, których cechą jest całkowity zakaz dystrybuowania zysków, jak i organizacje, m.in. spółdzielnie, które mogą dystrybuować zyski jedynie w ograniczonym zakresie. Celem działalności nigdy nie może być jednak maksymalizacja zysków.</li> </ol>

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Leś E., Gospodarka społeczna i przedsiębiorstwo społeczne. Przegląd koncepcji i dobrych praktyk, [w:] Leś E. (red.), Gospodarka społeczna i przedsiębiorstwo społeczne. Wprowadzenie do problematyki, WUW, Warszawa 2008, s. 42-43.*

Zgodnie z powyższą definicją, przedsiębiorstwem społecznym nie jest zwykłe przedsiębiorstwo z celami ukierunkowanymi na generowanie zysku, ani agencja publiczna, ani organizacja non-profit. Jest swoistą, nową jakością pomiędzy rynkiem, III sektorem i sektorem publicznym. Tym samym, ma przedsiębiorczy charakter, co jest warunkiem skutecznego konkurowania z sektorem rynkowym i publicznym. Jednakże, gospodarowanie to ma charak-

<sup>179</sup> Austin J. E., Trzy kierunki badań nad przedsiębiorczością społeczną, [w] Mair J., Robinson J., Hockerts K., Przedsiębiorczość społeczna, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie, 2010, s. 34.

ter społeczny, gdyż jest to racja jego funkcjonowania.<sup>180</sup> Przytoczona definicja przedsiębiorstwa społecznego, mimo że najbardziej popularna, jest nieco idealistyczna, ponieważ trudno znaleźć jakikolwiek podmiot ekonomii społecznej spełniający wszystkie kryteria EMES. Mamy, co najwyżej, podmioty zbliżone do tych założeń. Ze względu na specyfikę założeń ustawowych formą prawną najlepiej pasującą do definicji przedsiębiorstwa społecznego są w Polsce spółdzielnie socjalne.<sup>181</sup>

Dla uproszczenia w rozprawie za przedsiębiorstwa społeczne będą uważane organizacje, które charakteryzują się współwystępowaniem podstawowych komponentów zawartych w tabeli 3.3.

**Tab. 3.3 Podstawowe komponenty charakteryzujące przedsiębiorstwa społeczne**

<b>Komponenty charakteryzujące przedsiębiorstwa społeczne:</b>
Wytwarzanie produktów lub usług wiążące się z ryzykiem gospodarczym i ekonomiczną weryfikacją efektów tej działalności.
Ukierunkowanie działalności na integrację społeczną w skali danej społeczności lokalnej.
Podporządkowanie stosunków własnościowych interesom interesariuszy.
Kultura zarządzania osadzona na partnerstwie i partycypacji.
Demokratyczna kontrola ze strony interesariuszy.

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Hausner J., Lariusz N., Mazur S., Przedsiębiorstwo społeczne – konceptualizacja, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej, Kraków 2006, s. 9.*

Przedsiębiorstwa społeczne działają korzystając z kapitału społecznego, czyli zasobów ekonomicznych wynikających z więzi społecznych i kontaktów międzyludzkich, których podstawą jest zaufanie, porozumiewanie się i współpraca, ale jednocześnie ich działalność prowadzi do pomnożenia zasobów tego rodzaju kapitału. Poza wytwarzaniem określonych dóbr i usług oraz mobilizacją kapitału społecznego, funkcją przedsiębiorstw społecznych jest również generowanie innowacyjności oraz poszerzanie rynku przez włączanie do uczestnictwa w nim, osób dotychczas wykluczonych. Przedsiębiorstwa społeczne są częścią gospodarki rynkowej, ale specyficzną, gdyż określają swoją misję i cele poza rynkiem. Uczestniczą w gospodarce rynkowej według specjalnych reguł, co różni je od przedsiębiorstw prywatnych. Generują dodatkową podaż dóbr i usług oraz dodatkowy popyt rynkowy po stronie osób w nich zatrudnionych. Przedsiębiorstwa społeczne są ważną formą uzupełniającą gospodarkę, bez której rynek może prowadzić do wykluczenia społecznego.<sup>182</sup>

<sup>180</sup> Kaźmierczak T., Modernizacja pomocy społecznej – pomoc społeczna jako instrument rozwoju lokalnego, [w] Grewiński M., Tyrowicz J. (red.), Aktywizacja, partnerstwo, partycypacja – o odpowiedzialnej polityce społecznej, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Warszawa 2007, s. 205.

<sup>181</sup> Więcej: rozdział 4.

<sup>182</sup> Hausner J., Lariusz N., Czynniki krytyczne tworzenia przedsiębiorstw społecznych. Przedsiębiorstwo społeczne. Konceptualizacja, [w] Hausner J. (red.), Przedsiębiorstwa społeczne w Polsce. Teoria i praktyka, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, s. 9.

### 3.1.3 Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorstw społecznych i innych podmiotów ekonomii społecznej

Miejsce dla ekonomii społecznej jest praktycznie we wszystkich gospodarkach. W krajach rozwiniętych rozwija się ze względu na kryzys państwa opiekuńczego, wypełniając luki w systemie polityki społecznej. W krajach rozwijających się gospodarka społeczna rozwija się, bo brakuje zaufania do organizacji pozarządowych, występuje apatia w sektorze prywatnym, a rządy są niezdolne do świadczenia właściwych usług społecznych. Jednak wszędzie przedsiębiorcy społeczni stykają się z podobnymi barierami wejścia na rynek, tj. ekonomicznymi (brak środków), społecznymi (brak powiązań z organizacjami lokalnymi), instytucjonalnymi formalnymi (brak odpowiednich przepisów, czy ochrony państwa) oraz instytucjonalnymi nieformalnymi (niemożność dostosowania się kulturowego).<sup>183</sup> Dopiero rozwiązanie powyższych problemów spowoduje, że podmioty ekonomii społecznej znajdą swoje miejsce na rynku i w gospodarce.

B. Pieliński i A. Ciepielewska wskazują na dwie sfery, które najmocniej oddziałują na ekonomię społeczną, tj. sferę gospodarki i polityki. Jednak ich oddziaływanie nie jest jednoznaczne. Sfera gospodarki, jeżeli źle działa pozostawia dla przedsiębiorczości społecznej liczne obszary niezaspokojonych potrzeb społeczności lokalnych. Jednak w takim przypadku wsparcie ze strony prywatnych przedsiębiorstw dla podmiotów ekonomii społecznej jest również mniejsze, co wpływa negatywnie na ich kondycję. Sfera polityki określa obszary, na których działają te organizacje oraz wpływa na to, że jednym z najważniejszych partnerów podmiotów gospodarki społecznej są samorządy.<sup>184</sup>

Dla rozwoju przedsięwzięć z zakresu przedsiębiorczości społecznej niezbędne są również odpowiednie cechy osobiste samego przedsiębiorcy. Jak dowodzą J. Mair i E. Noboa, takie cechy jak empatia i osąd moralny są pozytywnie skorelowane z dostrzeżeniem zapotrzebowania na przedsięwzięcie społeczne. Natomiast dla wykonalności przedsięwzięcia konieczne są jeszcze wiara we własną skuteczność i wsparcie społeczne. Dopiero kombinacja tych cech daje szansę powstania trwałej organizacji.<sup>185</sup> Dodatkowo, innowacyjność i wykorzystanie nowoczesnych technologii jest jednym z czynników zwiększających szansę powodzenia

---

<sup>183</sup> Robinson J., Omijanie barier społecznych i instytucjonalnych w dostępie do rynku: jak przedsiębiorcy społeczni identyfikują i oceniają istniejące możliwości [w] tamże, s. 110 -115.

<sup>184</sup> Pieliński B., Ciepielewska A., Szkic modelu uwarunkowań rozwoju lokalnych gospodarek społecznych, [w] Leś E. (red.), 2008, s.199.

<sup>185</sup> Mair J., Noboa E., Przedsiębiorczość społeczna: jak powstaje i kształtuje się zamiar stworzenia przedsięwzięcia z zakresu przedsiębiorczości społecznej, [w] Mair J., Robinson J., Hockerts K., 2010, s. 144-147.



przedsięwzięcia z zakresu gospodarki społecznej. Do ich wdrożenia potrzebni są przedsiębiorcy społeczni posiadający odpowiednie umiejętności i doświadczenie w tym zakresie.<sup>186</sup>

Z powyższego wynika, że przedsiębiorca społeczny nie może w swojej charakterystyce zawodowej istotnie różnić się od jakiegokolwiek innego przedsiębiorcy. Te same cechy, takie jak: doświadczenie, innowacyjność, dążenie do celów, są determinantami powodzenia podmiotów gospodarki społecznej jak i jakichkolwiek innych organizacji gospodarczych. De facto, przedsiębiorca społeczny ma trudniejsze zadanie, ponieważ podmioty ekonomii społecznej muszą godzić szerszy wachlarz celów do osiągnięcia. Jego charakterystyka powinna być uzupełniona o cechy społeczne jak empatia i wrażliwość na kwestie społeczne. Dopiero osoby dysponujące takim połączeniem cech mogą odnieść sukces w prowadzeniu przedsięwzięcia z zakresu ekonomii społecznej.

Oprócz cech samych przedsiębiorców oraz uwarunkowań polityczno-gospodarczych rozwój ekonomii społecznej jest uzależniony od modeli jego finansowania. Podstawowym dylematem w zakresie finansowania jest odpowiedź na pytanie: Na ile sektor gospodarki społecznej powinien być dotowany ze strony państwa? W końcu gospodarka społeczna istnieje od dawna i potrafiła działać bez specjalnego traktowania ze strony państwa. Jak podkreślił J. Dymowski, bycie społecznym nie musi tylko oznaczać większych kosztów i mniejszej efektywności ekonomicznej, gdyż równie dobrze może być źródłem przewagi konkurencyjnej w czasach, gdy działalność dobroczynna jest w modzie.<sup>187</sup> Oczywiście to tylko część prawdy, ponieważ rozszerzone zadania i nadzieje z zakresu polityki społecznej wobec sektora ekonomii społecznej znacznie się zwiększyły w ostatnim czasie, więc nie można polegać tylko na samofinansowaniu. Jak wskazują A. Karwińska i W. Sułkowska, finansowanie ze środków publicznych w pewnym sensie nawet psuje przedsiębiorczość społeczną. Wykorzystywanie środków publicznych może być przydatne, a nawet konieczne w zainicjowaniu przedsiębiorczości, aby dać pierwszy impuls i początkowe wsparcie. Jednakże, w późniejszym dojrzałym działaniu, gdy przedsięwzięcie dojrzeje, rozkwitnie i zakorzeni się w danej społeczności, trzeba dać mu szansę samodzielnego bytu.<sup>188</sup>

---

<sup>186</sup> Desa G., Kotha S., Własność, misja i środowisko: analiza badawcza ewolucji przedsięwzięć wykorzystujących osiągnięcia technologiczne do rozwiązywania problemów społecznych, [w] Mair J., Robinson J., Hockerts K., 2010, s. 187-192.

<sup>187</sup> Dymowski J., Ekonomia społeczna a wolny rynek, *Ekonomia Społeczna*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, Nr 1/2008, s. 60-61.

<sup>188</sup> Karwińska A., Sułkowska W., Kontrowersje wokół finansowania przedsiębiorczości społecznej, *Ekonomia Społeczna*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, Nr 2/2008, s. 10.

K. Hockerts wyróżnia trzy źródła możliwości rozwojowych dla podmiotów ekonomii społecznej:

1. Aktywizm. Głównymi aktorami są aktywiści, którzy stawiają sobie za cel przeciwdziałanie wybranym problemom społecznym i to dzięki ich pracy przedsiębiorstwo podejmuje wszelkie inicjatywy (np. stowarzyszenia czy fundacje charytatywne).
2. Samopomoc. Doskonale działa w przypadku ludzi, którzy nie czekają na pomoc innych, tylko potrafią wziąć sprawy w swoje ręce, jeśli stworzy się im odpowiednie warunki (np. spółdzielnie, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych).
3. Filantropia. Kwestie społeczne określają z góry darczyńcy, strona biznesowa nie jest decydująca (np. zakłady aktywizacji zawodowej).<sup>189</sup>

Dla każdego z wyżej wymienionych źródeł niezbędne jest zabezpieczenie odpowiedniego finansowania, które spowoduje trwałość przedsiębiorstwa.

Finansowanie działalności podmiotów ekonomii społecznej może opierać się na środkach wewnętrznych i zewnętrznych. Wewnętrzne zależą od zaradności i ustroju samej organizacji, w oparciu o składki członkowskie, czy wypracowane zyski. Możliwości zewnętrznego finansowania gospodarki społecznej można ograniczyć do poniższej listy instrumentów:

- dotacje (UE, budżet państwa, budżety jednostek samorządu terytorialnego, prywatni darczyńcy),
- instrumenty dłużne (banki, fundusze pożyczkowe),
- instrumenty kapitałowe,
- instrumenty poręczeniowe oraz zabezpieczające ryzyko realizacji przedsięwzięcia,
- instrumenty hybrydowe – łączące w sobie zarówno zaciąganie zobowiązań jak i dotacje (których celem jest ułatwienie zaciągania zobowiązań finansowych).<sup>190</sup>

Teoretycznie przedsiębiorstwa społeczne mogą skorzystać z każdego z wyżej wymienionych instrumentów, jednak jest to dość iluzoryczne. Najłatwiejszy dostęp jest do instrumentów dotacyjnych, jednak duży popyt na nie powoduje, że w dużej części są ograniczone do przedsięwzięć o charakterze czysto społecznym, a nie gospodarczym. Zakłada się, że przedsiębiorstwa (w tym społeczne) mają większe szanse skorzystania z instrumentów pożyczkowych czy kapitałowych niż organizacje społeczne, więc stosunkowo niewiele możliwości

---

<sup>189</sup> Hockerts K., Źródła możliwości powstawania i działania przedsiębiorstw komercyjnych o celach społecznych, [w] Mair J., Robinson J., Hockerts K., 2010, s. 162-167.

<sup>190</sup> Herbst I., Analiza możliwości finansowania podmiotów ekonomii społecznej w Polsce, Bank DnB Nord, Warszawa 2008, s. 12.

dotacyjnych jest do nich skierowanych. Z drugiej strony instytucje kredytowe, pożyczkowe, kapitałowe, czy poręczeniowe mają charakter rynkowy i aby być w zgodzie ze swoimi celami działania, nie mogą lokować wierzytelności w przedsiębiorstwa społeczne – często słabe ekonomicznie i uzyskujące minimalne zyski, jeśli w ogóle.<sup>191</sup> Do niedawna w Polsce właściwie tylko niektóre banki spółdzielcze były skore do finansowania działalności podmiotów ekonomii społecznej, jako instytucje bardziej wyczulone na ich potrzeby. Aktualnie pojawiło się kilka inicjatyw pozwalających na finansowanie działalności podmiotów ekonomii społecznej, jak fundusz pożyczkowy Towarzystwa Inwestycji Społeczno-Ekonomicznych S.A.,<sup>192</sup> gwarantowany przez Bank Gospodarstwa Krajowego w ramach pilotażowego programu finansowania podmiotów ekonomii społecznej.<sup>193</sup>

Podsumowując, aby rozwijać sektor gospodarki społecznej warto wspierać powstawanie podmiotów ekonomii społecznej na początku ich istnienia, gdyż realizując swoje cele społeczne odciążają i uzupełniają działania władzy publicznej. Na dalszym etapie funkcjonowania wsparcie bezpośrednie może psuć te podmioty, jednak w sposób pośredni instytucje publiczne powinny dalej pomagać. Można, na przykład, zacząć bardziej wykorzystywać praktycznie martwy dotąd przepis o klauzulach społecznych i kierować się nim przy wyborze kontrahenta w zamówieniach publicznych.<sup>194</sup> Warto dalej rozwijać instytucje poręczeń publicznych dla podmiotów gospodarki społecznej, co ułatwi tym organizacjom dostęp do instrumentów dłużnych.<sup>195</sup> Takie podejście władz publicznych do podmiotów ekonomii społecznej może bardzo wzmocnić ten sektor, podnieść jego rolę dla gospodarki i wpływać na rozwój lokalny w wielu regionach.

### 3.2 Ekonomia społeczna w Unii Europejskiej

U podstaw rozwoju gospodarki społecznej w ostatnich latach leży nasilenie wielu zjawisk ekonomicznych i społecznych, takich jak kryzys państwa opiekuńczego, rozpad bloku wschodniego z dominującą w nim wizją socjalizmu państwowego, a także inne światowe pro-

---

<sup>191</sup> *Ibid.*

<sup>192</sup> Zob. <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/wiadomosc/856873.html> [dostęp na 08.05.2014].

<sup>193</sup> Zob. <http://www.bgk.com.pl/pozyczki-dla-pomiotow-ekonomii-spoecznej/pilotazowy-program-finansowania-podmiotow-ekonomii-spoecznej-pes> [dostęp na 08.05.2014]

<sup>194</sup> Schimanek T., Klauzule społeczne w polskim prawie zamówień publicznych, Instytut Spraw Publicznych, <http://www.isp.org.pl/uploads/filemanager/ISPKlauzulespo.wpplpzp-T.Schimanek.pdf> [dostęp na 21.10.2011], s.1-2.

<sup>195</sup> Płonka M., Sułkowski R., Koncepcja utworzenia Małopolskiego Funduszu Poręczeniowego Ekonomii Społecznej, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, s.5-7.

cesy włączając ostatni kryzys ekonomiczny. Wymienione tu czynniki zbiegły się z rozwojem ekonomii społecznej, która obecnie w Unii Europejskiej jest ważnym elementem modernizacji polityki społecznej. Tradycyjne modele *welfare state* okazały się w nowej sytuacji społeczno-gospodarczej niewydolne, gdyż nie są w stanie zapewnić odpowiedniego dostępu do usług społecznych, szczególnie w ramach opieki zdrowotnej, systemu emerytalnego, aktywizacji zawodowej, czy inkluzji społecznej. Wpływ ekonomii społecznej na gospodarkę jest bardzo duży, gdyż poza społeczną wartością dodaną wnoszą też znaczącą wartość ekonomiczną. Na terenie UE przed rozszerzeniem 2004 roku działało ok. 900 tys. podmiotów gospodarki społecznej, dających 11 milionów miejsc pracy. To obrazuje jak ważny jest ten sektor dla gospodarki i społeczeństwa.<sup>196</sup>

Ekonomia społeczna nabiera szczególnego znaczenia w krajach Unii Europejskiej ze względu na wdrażanie *Strategii Europa 2020*. Dla skutecznej realizacji jej priorytetów ważną rolę do odegrania ma sektor ekonomii społecznej, w szczególności w zakresie rozwoju zrównoważonego i sprzyjającego włączeniu społecznemu. To właśnie podmioty ekonomii społecznej są w stanie przedłożyć cele społecznie użyteczne nad maksymalizację zysku. Tym samym, realizacja Strategii bez aktywnej roli sektora gospodarki społecznej wydaje się niemożliwa, szczególnie, że tak ważne z obywatelskiego punktu widzenia idee często leżą w sprzeczności z celami sektora prywatnego.

W ostatnich latach określenie zrównoważony rozwój zdominowało dyskurs publiczny w Europie i nie tylko, a politycy mówią o promowaniu socjoekonomicznego rozwoju i ochronie środowiska naturalnego.<sup>197</sup> U podstaw zrównoważonego rozwoju leżą trzy fundamenty:

- Gospodarczy – konieczność wytwarzanie dóbr i usług w ilościach wystarczających do utrzymania sektora publicznego i długu publicznego unikając jednocześnie nierówności między sektorami, które mogłyby zrujnować rolnictwo czy przemysł.
- Środowiskowy – dbałość o środowisko naturalne i bioróżnorodność oraz prowadzenie nierabunkowej gospodarki zasobami naturalnymi.
- Społeczny – równy dostęp do usług społecznych (m. in. opieki zdrowotnej i edukacji), równości płci i praw publicznych dla wszystkich grup społecznych.<sup>198</sup>

---

<sup>196</sup> Herbst J., Wygnański K., W stronę przedsiębiorczości społecznej – ekonomizacja organizacji pozarządowych, [w] Grewiński M., Rymśa M. (red.) *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, Warszawa 2011, s. 145-147.

<sup>197</sup> Estes R. J., *Towards Sustainable Development: From Theory to Praxis*, [w:] Negi N. J., Furman R. (red.), *Trans-National Social Work Practice*, Columbia University Press, New York 2010, s. 84-85.

<sup>198</sup> Harris J., *Basic Principles of Sustainable Development*, Global Development and Environment Institute Working Paper No. 00-04, Tufts University, Medford 2000, s. 5-6.

Dla każdego z tych fundamentów odpowiedzią może być rozwój gospodarczy za pomocą podmiotów ekonomii społecznej, których filozofia opiera się na:

- rozwoju społeczności lokalnych w opozycji do negatywnych skutków globalizacji,
- dominacji celów społecznych czy ekologicznych nad zyskiem,
- włączaniu osób potrzebujących w proces samopomocy niż dostarczaniu im gotowych świadczeń.<sup>199</sup>

Tym samym, dochodzi się do wniosku, że realizacja polityki gospodarczej opartej o teorię zrównoważonego rozwoju musi uwzględniać aktywne włączenie i pobudzenie sektora ekonomii społecznej. Do podobnego wniosku doszli C. Seelos, K. Ganly i J. Mair, którzy dostrzegli potencjał przedsiębiorczości społecznej w realizacji *Milenijnych Celów Rozwoju ONZ* oraz możliwości wniesienia znaczącego wkładu do rozwoju gospodarczego na wielką skalę.<sup>200</sup> Ekonomia społeczna jest stałym elementem działań na rzecz budowy zrównoważonej gospodarki.

Nie można wskazać jednego uniwersalnego modelu ekonomii społecznej w Unii Europejskiej, ponieważ w każdym kraju występują specyficzne dla niego rozwiązania prawne. Tym samym, sektor ekonomii społecznej dość mocno różni się pomiędzy krajami.<sup>201</sup> W jednym kraju mogą dominować formy spółdzielcze, a w innym już spółki non-profit lub stowarzyszenia. Można powiedzieć, że każdy kraj UE wypracował swój własny model ekonomii społecznej. Powoduje to, że prowadzenie porównań międzynarodowych w tym zakresie jest bardzo trudne, ze względu na brak porównywalnych danych.

Najbardziej rozpowszechnione w UE formy podmiotów ekonomii społecznej to spółdzielnie (występują we wszystkich krajach), stowarzyszenia i fundacje (nie występują tylko w Irlandii, Czechach i Litwie) oraz wspólnoty – *mutuals*<sup>202</sup> (nie występują w Niemczech, Czechach, Węgrzech, Litwie, Polsce i Chorwacji). Oprócz tego w większości krajów funk-

---

<sup>199</sup> Frączak P., *Ekonomia społeczna – szerokie spojrzenie*, Ekonomia Społeczna, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007, Nr 1/2007, s. 55.

<sup>200</sup> Seelos C., Ganly K., Mair J., *Jak przedsiębiorcy społeczni przyczyniają się do realizacji Globalnych Celów Rozwoju*, [w] Mair J., Robinson J., Hockerts K., 2010, s. 274-275.

<sup>201</sup> Evers A., Laville J., *Defining the third sector in Europe* [w] Evers A., Laville J., *The Third Sector in Europe. Globalization and Welfare*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA, s. 11.

<sup>202</sup> Organizacja świadcząca usługi ubezpieczeniowe na rzecz swoich członków, nieco podobna do znanych w Polsce towarzystw ubezpieczeń wzajemnych. Więcej: European Commission, *Social economy and social entrepreneurship. Social Europe guide. Volume 4*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, s. 23.

cjonuje wiele specyficznych dla danego państwa form prawnych podmiotów ekonomii społecznej, jak spółdzielnie socjalne, przedsiębiorstwa społeczne i wiele innych.<sup>203</sup>

Precyzyjne i porównywalne dane statystyczne dotyczące ekonomii społecznej w różnych krajach są bardzo trudne do zdobycia, częściowo ze względu na brak standaryzacji typów organizacji między krajami, a częściowo wynika to z faktu, że urzędy statystyczne poszczególnych krajów przywiązują ciągle mało uwagi do tego sektora. Dane pojawiające się w wielu oficjalnych raportach mają charakter szacunkowy, często są wynikiem ankietowania lokalnych organizacji.<sup>204</sup> Ponadto, dostępne spektrum analiz statystycznych jest bardzo wąskie.

Tabela 3.4 przedstawia dane dotyczące liczby podmiotów ekonomii społecznej w poszczególnych krajach. Dla wielu państw są to dane szacunkowe (a nie rzeczywiste, np. rejestrowe), zbierane z różnych raportów, a tym samym z różnych lat od 2005 do 2011 roku. Jednak z braku lepszych danych, warto przeanalizować dostępne, aby zobrazować wielkość sektora ekonomii społecznej w poszczególnych krajach.

Z danych w tabeli 3.4 wynika, że w Unii Europejskiej działało w 2011 roku przynajmniej 2,5 mln różnorodnych podmiotów ekonomii społecznej. Proporcjonalnie najwięcej organizacji funkcjonowało w Estonii i Finlandii, gdzie przypadało ponad 2500 organizacji na 100 tys. mieszkańców. Zdecydowanie najslabiej ekonomia społeczna rozwinęła się na Malcie, gdzie było tylko 18 organizacji na 100 tys. mieszkańców. Sektor spółdzielczy zdecydowanie najlepiej rozwinięty był w Bułgarii, a tylko nieco słabiej w Szwecji, Estonii i Włoszech. Włochy to też jedyny kraj gdzie spółdzielnie zdominowały gospodarkę społeczną, gdyż jest ich tam więcej niż pozostałych podmiotów innych form prawnych.

Gospodarka społeczna w Polsce nie należy do dobrze rozwiniętych na tle innych krajów UE. Zarówno sektor spółdzielczy, jak i stowarzyszeń, fundacji oraz pozostałych organizacji znacząco odbiegały od średniej liczby organizacji na 100 tys. mieszkańców dla Unii Europejskiej. Można zatem uznać, że ekonomia społeczna wymaga dalszego rozwoju w Polsce.

---

<sup>203</sup> European Economic and Social Committee, *The Social Economy in the European Union*, Brussel, Belgium 2012, s. 32-33.

<sup>204</sup> European Commission, *Social economy and social entrepreneurship. Social Europe guide. Volume 4*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, s. 45.

**Tab. 3.4 Liczba podmiotów ekonomii społecznej wg typów organizacji w krajach Unii Europejskiej (dane szacunkowe dla okresu 2005-2011)**

Kraj	Spółdzielnie, wspólnoty i inne organizacje podobne		Stowarzyszenia, fundacje i pozostałe organizacje		Razem	
	Liczba organizacji	Liczba organizacji na 100 tys. mieszkańców w 2011 r.	Liczba organizacji	Liczba organizacji na 100 tys. mieszkańców w 2011 r.	Liczba organizacji	Liczba organizacji na 100 tys. mieszkańców w 2011 r.
<b>Unia Europejska</b>	<b>228.227</b>	<b>45,80</b>	<b>2.257.795</b>	<b>447,12</b>	<b>2.486.022</b>	<b>492,32</b>
Austria	1.919	22,91	116.556	1.391,71	118.475	1.414,63
Belgia	192	1,75	18.461	167,81	18.653	169,56
Bułgaria	14.541	197,33	22.315	302,82	36.856	500,15
Chorwacja	1.130	26,34	3.950	92,08	5.080	118,42
Cypr	620	73,81	3.516	418,57	4.136	492,38
Czechy	3.092	29,66	98.693	946,60	101.785	976,26
Dania	576	10,36	12.877	231,56	13.453	241,92
Estonia	1.604	120,60	32.000	2.406,02	33.604	2.526,62
Finlandia	4.490	83,53	130.000	2.418,60	134.490	2.502,14
Francja	31.613	48,65	160.884	247,59	192.497	296,24
Grecja	7.208	64,80	50.600	454,91	57.808	519,72
Hiszpania	44.761	95,92	156.007	334,30	200.768	430,21
Holandia	801	4,81	60.000	360,23	60.801	365,04
Irlandia	609	13,32	25.000	546,93	25.609	560,25
Litwa	490	16,05	22.000	720,60	22.490	736,65
Luksemburg	56	10,94	664	129,69	720	140,63
Łotwa	74	3,57	bd	-	bd	-
Malta	57	1,37	693	16,70	750	18,07
Niemcy	7.743	9,47	505.984	618,93	513.727	628,40
Polska	8.845	22,96	86.100	223,46	94.945	246,42
Portugalia	2.485	23,50	45.543	430,74	48.028	454,25
Rumunia	2.644	13,09	23.100	114,36	25.744	127,45
Słowacja	392	7,27	26.210	486,09	26.602	493,36
Słowenia	80	3,90	2.100	102,44	2.180	106,34
Szwecja	12.290	130,52	18.872	200,42	31.162	330,94
Węgry	2.782	27,86	58.242	583,24	61.024	611,10
Wielka Brytania	5.555	8,81	870.000	1.380,45	875.555	1.389,26
Włochy	71.578	120,57	26.121	44,00	97.699	164,57

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z: Monzon Campos J. L., Avila R. C., The Social Economy in the European Union, CIRIEC Report 2012, s. 52-71.*

Dane dotyczące liczby podmiotów nie wystarczają, aby ocenić znaczenie gospodarcze sektora ekonomii społecznej. Dlatego warto sprawdzić rolę tego sektora dla rynku pracy w Unii Europejskiej, co przedstawia tabela 3.5. Ze względu na brak jednolitych danych dla danego roku przyjęto dane z lat 2009-2010.

**Tab. 3.5 Zatrudnienie w podmiotach ekonomii społecznej w krajach UE28 w latach 2009/2010**

Kraj	Zatrudnienie w tys. osób w		Udział zatrudnienia w podmiotach ekonomii społecznej w zatrudnieniu ogółem w %
	podmiotach ekonomii społecznej	ogółem	
<b>UE-27</b>	<b>14.128,13</b>	<b>216.397,80</b>	<b>6,53</b>
Austria	233,53	4.096,30	5,70
Belgia	462,54	4.488,70	10,30
Bułgaria	121,30	3.052,80	3,97
Chorwacja	9,08	1.541,20	0,59
Cypr	5,07	385,10	1,32
Czechy	160,09	4.885,20	3,28
Dania	195,49	2.706,10	7,22
Estonia	37,85	570,90	6,63
Finlandia	187,20	2.447,50	7,65
Francja	2.318,54	25.692,30	9,02
Grecja	117,12	4.388,60	2,67
Hiszpania	1.243,15	18.456,50	6,74
Holandia	856,05	8.370,20	10,23
Irlandia	98,74	1.847,80	5,34
Litwa	8,97	1.343,70	0,67
Luksemburg	16,11	220,80	7,30
Łotwa	0,44	940,90	0,05
Malta	1,68	164,20	1,02
Niemcy	2.458,58	38.737,80	6,35
Polska	592,80	15.960,50	3,71
Portugalia	251,10	4.978,20	5,04
Rumunia	163,35	9.239,40	1,77
Słowacja	44,91	2.317,50	1,94
Słowenia	7,09	966,00	0,73
Szwecja	507,21	4.545,80	11,16
Węgry	178,21	3.781,20	4,71
Wielka Brytania	1.633,00	28.941,50	5,64
Włochy	2.228,01	22.872,30	9,74

*Źródło: European Economic and Social Committee, The Social Economy in the European Union, Brussel, Belgium 2012, s. 39.*

Udział zatrudnionych w podmiotach ekonomii społecznej w stosunku do zatrudnienia ogółem w danym kraju był najwyższy w Szwecji (11,2%), Belgii (10,3%) i Holandii (10,2%). Można zauważyć, że w krajach wysokorozwiniętych „starej” Unii Europejskiej zdecydowanie większy odsetek ludzi pracował w sektorze gospodarki społecznej niż w krajach przyjętych do UE po 2004 roku. Oznacza to, że ekonomia społeczna jest znaczącym pracodawcą dla społeczeństw na wysokim poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego. W przypadku Polski sektor ekonomii społecznej miał jeszcze niezbyt duże znaczenie dla rynku pracy, gdyż pracowało w nim 3,7% ogółu zatrudnionych, co było znacznie poniżej średniej dla krajów UE. Można jednak oczekiwać, że w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy gospodarkę społeczną w Polsce czeka dalszy rozwój, co zostanie udowodnione w dalszej części rozprawy.

Można oczekiwać, że w kolejnych latach ekonomia społeczna w Europie będzie dalej się rozwijać, czemu będzie sprzyjać realizacja Strategii UE, której założenia zrównoważonego



rozwoju i rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu stoją w opozycji do podstawowego celu sektora przedsiębiorstw, jakim jest maksymalizacja zysku. A zatem, realizacja powyższych celów powinna sprzyjać dalszemu rozwojowi gospodarki społecznej w Europie.

### 3.3 Sektor gospodarki społecznej w Polsce

Na obecny stan sektora gospodarki społecznej w Polsce bardzo duży wpływ mają uwarunkowania historyczne. Fakt, że w Polsce popularność zyskały takie, a nie inne formy prawne podmiotów ekonomii społecznej wynika z możliwości ich powstawania w okresie PRL, a nawet zaborów. Pojawienie się kilku nowych form podmiotów gospodarki społecznej było wynikiem zaczerpnięcia dobrych praktyk z innych krajów w celu rozwiązania istotnych problemów społecznych, np. spółdzielnie socjalne zostały oparte o wzorce włoskie. Tabela 3.6 przedstawia dopuszczalne w Polsce formy prawne podmiotów ekonomii społecznej wraz z aktami prawnymi regulującymi ich funkcjonowanie.<sup>205</sup> W rozważaniach w tym rozdziale celowo zostaną w większości pominięte spółdzielnie socjalne, które będą przedmiotem szczegółowych analiz w rozdziale 4.

Szczegółowe omówienie charakterystyki poszczególnych form prawnych wymienionych w tabeli 3.6 zawiera załącznik 3. Każda forma spółdzielcza<sup>206</sup> w sprawach nie uregulowanych specyficznymi dla niej ustawami podlega również pod prawo spółdzielcze. Poza wymienionymi tu podmiotami można spotkać kilka form pokrewnych, jak wspólnoty mieszkaniowe, czy nieformalne grupy, np. komuny, itp. Wspólnoty mieszkaniowe trudno jednak zakwalifikować jako podmioty ekonomii społecznej, gdyż ich celem jest zarządzanie nieruchomością w imieniu lokatorów, a nie działalność gospodarcza mająca realizować cel społecznie użyteczny. W przypadku podmiotów nieformalnych, mogą być one często doskonałymi przykładami przedsięwzięć z zakresu gospodarki społecznej. Jednak ich nieformalny charakter sprawia, że brakuje wiarygodnych opracowań na ten temat.

---

<sup>205</sup> Od 2008 roku przygotowywana jest również ustawa o przedsiębiorczości społecznej, która jest ciągle na etapie konsultowanych projektów. Ustawa ma jednoznacznie zdefiniować przedsiębiorstwo społeczne oraz zakres jego działalności. Ma umożliwić staranie się o status przedsiębiorstwa społecznego. różnym podmiotom publicznym, czy prywatnym. Planuje się utworzenie Izby Przedsiębiorców Społecznych. Więcej: Barszczewski T., Pankiv O., Wymiary przedsiębiorczości społecznej [w] Pankiv O., Duranowski W., Przedsiębiorczość społeczna a praca socjalna, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014, s. 60-62.

<sup>206</sup> spółdzielnia, spółdzielnia socjalna, bank spółdzielczy, spółdzielcza kasa oszczędnościowo-kredytowa

**Tab. 3.6 Dopuszczalne formy prawne podmiotów ekonomii społecznej w Polsce  
(wg stanu prawnego na 30.06.2014 r.)**

<b>Forma prawna</b>	<b>Podstawowy akt prawny regulujący powstanie i działalność</b>
Stowarzyszenie	Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 roku Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. 1989 nr 20 poz. 104 z późn. zm.)
Fundacja	Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (Dz.U. 1984 nr 21 poz. 97 z późn. zm.)
Spółdzielnia	Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. 1982 nr 30 poz. 210 z późn. zm.)
Spółdzielnia socjalna	Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651 z późn. zm.)
Centrum Integracji Społecznej	Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143 z późn. zm.)
Klub Integracji Społecznej	Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143 z późn. zm.)
Zakład Aktywności Zawodowej	Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 776 z późn. zm.)
Warsztat Terapii Zajęciowej	Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 776 z późn. zm.)
Spółka non-profit	Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U. 2000 nr 94 poz. 1037 z późn. zm.)
Bank spółdzielczy	Ustawa z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających (Dz.U. 2000 nr 119 poz. 1252 z późn. zm.)
Spółdzielcze Kasy Oszczędnościowo-Kredytowe	Ustawa z dnia 5 listopada 2009 r. o spółdzielczych kasach oszczędnościowo – kredytowych (Dz. U. z 2012 r. poz. 855, z późn. zm.)
Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych	Ustawa z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej (Dz.U. 2003 nr 124 poz. 1151 z późn. zm.)
Lokalne Grupy Działania	Ustawa z 7 kwietnia 1989r. Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. z 2001r. Nr 79, poz. 855, z późn. zm), Ustawa z 7 marca 2007r. o wspieraniu rozwoju obszarów wiejskich z udziałem środków Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (Dz.U. Nr 64, poz. 427) oraz Rozporządzenie Rady (WE) nr 1698/2005 z dnia 20 września 2005r. w sprawie wsparcia rozwoju obszarów wiejskich przez Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (Dz.Urz. UE L 277 z 21.10.2005, str. 1).
Kościelne osoby prawne	Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz.U. 1989 nr 29 poz. 154 z późn. zm.)

*Źródło: Opracowanie własne.*

Dokumentem określającym oczekiwania wobec gospodarki społecznej w nadchodzących latach jest przyjęty 12 sierpnia 2014 roku *Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej* (KPRES). Zakłada on, że w 2020 roku ekonomia społeczna będzie stanowiła ważny czynnik wzrostu zatrudnienia, spójności społecznej oraz rozwoju kapitału społecznego. Jednocześnie, podmioty ekonomii społecznej mają stać się ważnym elementem aktywizacji osób w trudnej sytuacji na rynku pracy oraz dostarczycielem usług użyteczności publicznej działającym we wspólnotach samorządowych. Dla realizacji tych założeń przyjęto 4 cele operacyjne:

- Wzmocnienie roli podmiotów ekonomii społecznej we wspólnotach samorządowych.
- Powstanie i utrzymanie 35 tysięcy miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych.

- Poprawienie mechanizmów zarządzania i koordynacji w obszarze polityki wspierania ekonomii społecznej.
- Wzrost kompetencji w obszarze ekonomii społecznej w społeczeństwie.<sup>207</sup>

KPRES ma jednak charakter dość ogólny, a jego realizacja wymaga przyjęcia odpowiedniej polityki na szczeblu regionalnym, więc będzie miał przełożenie na wojewódzkie plany rozwoju tego sektora. Istotne jest jednak to, że rząd dostrzega w podmiotach ekonomii społecznej istotny czynnik rozwoju gospodarczego i społecznego kraju.

Kluczowe znaczenie dla rozwoju gospodarki społecznej ma również zainicjowany przez Departament Pożytku Publicznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej projekt systemowy: Zintegrowany System Wsparcia Ekonomii Społecznej (ZSWES) z 2009 roku. Głównym celem projektu jest poprawa kondycji ekonomii społecznej w Polsce poprzez utworzenie stałych, zinstytucjonalizowanych mechanizmów wsparcia merytorycznego podmiotów ekonomii społecznej i ich otoczenia. Dodatkowo, realizowane są działania promocyjne i szkoleniowe z tego zakresu w celu utworzenia pewnego typu rozpoznawalnej marki ekonomii społecznej. Dotychczas efektem projektu było utworzenie jednolitego systemu wsparcia ekonomii społecznej o odpowiedniej hierarchii (rys. 3.2) i odejście od wcześniejszych chaotycznych działań.<sup>208</sup>

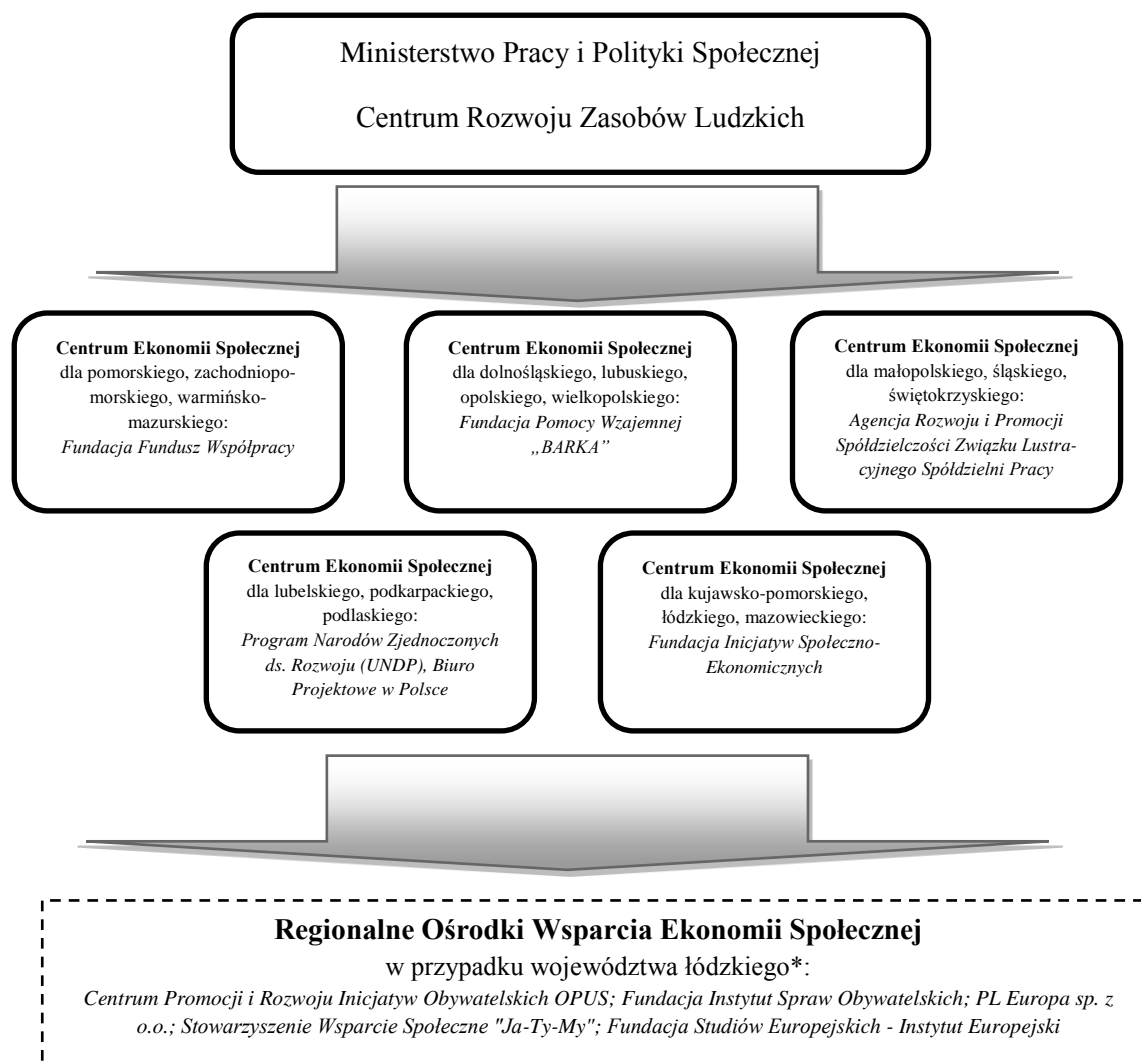
Centralnym elementem ZSWES są Centra Ekonomii Społecznej (CES), czyli pięć ośrodków pracujących na rzecz budowy sieci instytucji oferujących wystandaryzowane i kompleksowe wsparcie dla podmiotów ekonomii społecznej. CES zostały pomyślane tak, aby obejmowały swym zasięgiem całą Polskę. Oferują bezpłatne, kompleksowe usługi na rzecz infrastruktury wsparcia ekonomii społecznej. Działania CES skierowane są do instytucji wsparcia ekonomii społecznej niższego szczebla – Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES). Na przykład, Centrum Ekonomii Społecznej dla województwa łódzkiego ma siedzibę w Warszawie i prowadzone jest przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE).<sup>209</sup>

<sup>207</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej, Warszawa 2014, s. 34.

<sup>208</sup> <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/543995?projekt=543995> [dostęp na 19.03.2012].

<sup>209</sup> <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/594425?projekt=543995#ces> [dostęp na 19.03.2012].

**Rys. 3.2 Struktura Zintegrowanego Systemu Wsparcia Ekonomii Społecznej**



\*Aktualnie (maj 2015) trwa proces akredytacji OWES-ów, więcej patrz podrozdział 4.4.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/> [dostęp na 04.03.2014].

Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej to organizacje zajmujące się kompleksowym wspieraniem podmiotów ekonomii społecznej i osób indywidualnych zainteresowanych uruchomieniem przedsięwzięcia z zakresu ekonomii społecznej. Ich działania polegają na:

- świadczeniu usług prawnych, księgowych, marketingowych,
- prowadzeniu doradztwa,
- prowadzeniu szkoleń dostarczających wiedzy i umiejętności z zakresu m. in. zakładania i prowadzenia działalności w sektorze ekonomii społecznej,
- realizowaniu usług wspierających rozwój partnerstwa lokalnego, opartego na współpracy samorządu lokalnego i organizacji pozarządowych, na rzecz ekonomii społecznej,

- promocji ekonomii społecznej i zatrudnienia w tym sektorze,
- wspieraniu osób fizycznych i prawnych, zamierzających założyć spółdzielnię socjalną w formie doradztwa, przyznania środków finansowych, wsparcia pomostowego,
- pomocy w poszukiwaniu i testowaniu długookresowych źródeł finansowania instytucji otoczenia sektora ekonomii społecznej oraz spółdzielni socjalnych.<sup>210</sup>

ZSWES został oparty o doświadczenia programu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej *Wspieranie rozwoju spółdzielczości socjalnej* ze stycznia 2006 roku, w ramach którego powstała sieć Regionalnych Ośrodków Wsparcia Spółdzielni Socjalnych (OWSS). Były to organizacje pozarządowe i instytucje ze sfery spółdzielczości, które na zlecenie Ministerstwa pełniły tę rolę. Do zadań OWSS-ów należało udzielanie spółdzielniom socjalnym wsparcia merytorycznego i finansowego (w postaci dotacji dla nowych i pożyczek, poręczeń dla już istniejących).<sup>211</sup> Program ten miał jednak bardzo wąski zakres, gdyż miał charakter pilotażowy i ograniczał się tylko do wsparcia jednego typu podmiotu ekonomii społecznej. ZSWES ma z założenia zdecydowanie szerszy charakter, choć do tej pory wsparcie finansowe oferowane było właściwie tylko spółdzielniom socjalnym.

Ze względu na potrzebę ustanowienia wspólnej, szerokiej płaszczyzny łączącej działania różnorodnych podmiotów ekonomii społecznej działających w Polsce we wrześniu 2006 roku w Krakowie została utworzona Stała Konferencja Ekonomii Społecznej (SKES). Jest to miejsce spotkań i dyskusji, a także uzgadniania stanowisk w kwestiach istotnych dla całego środowiska ekonomii społecznej. Konferencja działa obecnie w oparciu o porozumienie zawarte w dniu 14 lutego 2012 roku i jego głównym celem jest działanie na rzecz rozwoju i promocji modelu ekonomii społecznej w Polsce.<sup>212</sup>

Podstawą sektora ekonomii społecznej są stowarzyszenia (blisko 70 tys. organizacji w 2012 roku), spółdzielnie (blisko 18 tys. organizacji w 2013 roku<sup>213</sup>) oraz fundacje (ok. 8,5 tys. organizacji w 2012 roku).<sup>214</sup> Założenia KPRES wskazują, że gospodarka społeczna ma do

---

<sup>210</sup> *Ibid.*

<sup>211</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Pomocy i Integracji Społecznej, Program „Wspieranie rozwoju spółdzielczości socjalnej”, Warszawa 2006, s. 3-5.

<sup>212</sup> <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/skes> [dostęp na 28.03.2012].

<sup>213</sup> Dane z raportu CIRIEC prezentowane w tab. 3.4 były mocno niedoszacowane w porównaniu z danymi Krajowej Rady Spółdzielczej.

<sup>214</sup> Dane statystyczne na podstawie: Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia, Wstępne wyniki badania społecznej i ekonomicznej kondycji organizacji trzeciego sektora w 2012 r., Warszawa 2014, s. 1-5; [www.krs.org.pl](http://www.krs.org.pl) [dostęp na 29.05.2014]; podstron branżowych związków rewizyjnych; Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Informacja o sytuacji banków spółdzielczych i zrzeszających w I kw. 2013 r., Warszawa 2013, s. 4-6; <http://www.knf.gov.pl/> [dostęp na 05.06.2014].

odegrania istotną rolę w działaniach inkluzyjnych. Niestety, podmiotów typu reintegracyjnego<sup>215</sup> funkcjonuje ciągle stosunkowo niewiele, więc wraz z wdrażaniem KPRES ich liczba powinna wzrosnąć. Szczegółowe dane o stanie rozwoju i wpływie gospodarczym sektora ekonomii społecznej w podziale na poszczególne formy prawne organizacji zawiera aneks 2.

### 3.4 Potencjał ekonomii społecznej w zakresie reintegracji społeczno-zawodowej

Wśród zmian dokonujących się w systemie pomocy i integracji społecznej w Polsce w ostatnich latach, jedną z istotniejszych jest pluralizacja usług społecznych. Oznacza ona, że coraz więcej usług społecznych jest dostarczanych poza sektorem publicznym, czyli przez sektor prywatny, gospodarki społecznej, czy kościoły i instytucje wyznaniowe. Proces ten jest niewątpliwie przyszłością polityki społecznej, gdyż niesie ze sobą wprowadzenie konkurencji, a więc sprzyja podniesieniu jakości usług społecznych.<sup>216</sup> Zakłada się, że udział trzeciego sektora w uzupełnianiu publicznych służb zatrudnienia będzie stale wzrastał. *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* daje tym organizacjom prawną legitymację do podejmowania działań na rzecz zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich. Trzeci sektor może z powodzeniem uzupełniać liczne deficyty usług, jakich nie dostarczają publiczne służby zatrudnienia (szczególnie dla osób o najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy). Dodatkowo, organizacje trzeciego sektora są miejscem nabywania pierwszych doświadczeń zawodowych dla wielu absolwentów szkół i uczelni, co pozwala im łatwiej odnaleźć się na otwartym rynku pracy. Poza wszystkim organizacje te dają stabilną pracę tysiącom ludzi (tab. 3.5).<sup>217</sup>

Jak wynika z rozważań przedstawionych w rozdziale 2, inkluzja społeczna jest procesem złożonym, polegającym na wprowadzeniu wielu zmian w życiu i otoczeniu osób wykluczonych. Praca z osobami wykluczonymi nie może sprowadzać się do oferty dla poszczególnych osób, lecz powinna polegać na aktywizowaniu całych wspólnot oraz społeczności, edukacji i rozwoju małych przedsięwzięć angażujących mieszkańców, jak również lokalne instytucje. Aktywizacja powinna być oparta na sieci powiązań i kontaktów grupowych oraz wspólnym działaniu i mobilizowaniu ludzi, wyzwaniu i wzmacnianiu ich potencjału. Gdy takie działania są prowadzone długofalowo oraz konsekwentnie, to przyczyniają się do zmiany społecz-

---

<sup>215</sup> ZAZ-y, WTZ-y, CIS-y, KIS-y, spółdzielnie socjalne, spółdzielnie pracy, spółdzielnie inwalidów i niewidomych.

<sup>216</sup> Grewiński M., Od administrowania do zarządzania usługami społecznymi [w] Grewiński M., Skrzypczak B. (red.), *Środowiskowe usługi społeczne – nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej*, Wydawnictwo WSP TWP w Warszawie, Warszawa 2011, s. 44.

<sup>217</sup> Grewiński M., *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, WSP TWP w Warszawie, Warszawa 2009, s. 344-345.

nej nie tylko dotyczącej pojedynczych osób, ale do poprawy sytuacji społeczności lokalnej. W tego typu pracy ze społecznością lokalną najlepiej sprawdzają się różnego typu grupy nieformalne, organizacje pozarządowe, ruchy społeczne, samopomocowe,<sup>218</sup> czyli sektor gospodarki społecznej.

Świadczeniem usług społecznych z zakresu reintegracji zawodowej zajmuje się wiele typów podmiotów ekonomii społecznej. W tej grupie odnajdziemy wszystkie podmioty zaliczane do tzw. nowej gospodarki społecznej<sup>219</sup>, ale również wiele ze starej gospodarki społecznej. Wśród tych drugich można wymienić wszelkiego typu stowarzyszenia, fundacje, czy kościelne osoby prawne, które:

- prowadzą KIS, CIS, WTZ, czy ZAZ,
- są założycielami i członkami spółdzielni socjalnych osób prawnych,
- współtworzą inne podmioty mające na celu reintegrację zawodową, np. firmy społeczne (spółki non-profit),
- realizują na zlecenie władz projekty, w tym również finansowane ze środków UE, mające na celu przygotowanie do pracy i zatrudnienie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- prowadzą działalność charytatywną, której celem jest reintegracja zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem.

Często organizacje te działają na wielu, jeśli nie wszystkich z wyżej wymienionych pól. Wśród podmiotów starej ekonomii społecznej można jeszcze wyróżnić organizacje, których istnienie z natury rzeczy wiąże się z prowadzeniem reintegracji społeczno-zawodowej, takie jak, spółdzielnie pracy i spółdzielnie inwalidów oraz inne podmioty gospodarki społecznej, które mają status zakładu pracy chronionej.

Inaczej sprawa ma się w przypadku podmiotów nowej ekonomii społecznej, gdzie zatrudnienie osób zagrożonych wykluczeniem jest często istotą istnienia organizacji, a to, czym się faktycznie organizacja zajmuje schodzi na dalszy plan. Organizacjami z tej grupy, które działają według powyższego schematu są przedsiębiorstwa społeczne, tworzone najczęściej w formie spółdzielni socjalnych, rzadziej spółek non-profit. Spółdzielnie socjalne pozostają w centrum zainteresowania niniejszej rozprawy. Przepisy regulujące działalność tych organizacji wymuszają, aby ich członkami byli w większości zagrożeni wykluczeniem społecznym.

---

<sup>218</sup> Wejcman Z., Świadczenie usług społecznych – w stronę trzeciego sektora [w] Grewiński M., Skrzypczak B. (red.) 2011, *op. cit.*, s. 113-114.

<sup>219</sup> Patrz podrozdział 3.1.1

Dodatkowo, system finansowania powstawania tych organizacji został skonstruowany w taki sposób, że wsparcie jest ściśle powiązane z zatrudnianiem osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Organizacje te mogą prowadzić praktycznie dowolny rodzaj działalności, jednak cele ekonomiczne nie są stawiane na pierwszym miejscu. Oczywiście podmioty te muszą wypracowywać wynik finansowy pozwalający na sfinansowanie wszystkich kosztów organizacji, jednak te mogą być nieco zawyżone przez utrzymywanie większego niż potrzebne i często nieefektywnego zatrudnienia. W przypadku tych organizacji nie chodzi o maksymalizację zysku, a realizację celu nadrzędnego jakim jest reintegracja społeczno-zawodowa członków i pracowników spółdzielni.<sup>220</sup>

Wykluczenie społeczne bierze się częściowo z dynamicznego rozwoju globalnej gospodarki rynkowej, która prowadzi do wzrostu niepewności pracy i bezrobocia. W rozwiązaniu tego problemu pomocne może być stymulowanie rozwoju gospodarki społecznej o funkcjach reintegracyjnych. Praca w podmiotach ekonomii społecznej póki co nie cieszy się dużym prestiżem, jest też zazwyczaj niżej opłacana niż na otwartym rynku pracy, ale służy ważnym celom społecznym. A zatem, ludzie praktycznie zbędni dla współczesnej dynamicznej gospodarki globalnej, mogą w tym sektorze odnaleźć swoje miejsce i służyć społeczeństwu, uzyskując skromne dochody, nie będąc zmuszonymi do korzystania z finansowej pomocy społecznej.<sup>221</sup>

Z racji, że realizacja polityki społecznej schodzi na poziom samorządowy, o czym pisano w rozdziale 2, instrumenty jakimi dysponuje gospodarka społeczna, mogą być bardzo pomocne w rozwiązywaniu wielu lokalnych problemów, takich jak:

- aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych;
- aktywizacja zawodowa osób wykluczonych;
- przedłużenie aktywności zawodowej osób starszych;
- tworzenie dodatkowych możliwości zarobkowych dla osób starszych;
- integracja społeczna;
- pozyskiwanie środków zewnętrznych;
- przeciwdziałanie migracjom zarobkowym młodych;
- aktywizacja starszych mieszkańców (zawodowa i społeczna);
- przeciwdziałanie alienacji i anonimowości nowych osiedli;

---

<sup>220</sup> Więcej rozdział 4

<sup>221</sup> Szarfenberg R., Spółdzielczość, gospodarka społeczna a polityka społeczna, Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje, 20/2013, s. 37.



- oddłużanie mieszkań komunalnych i spółdzielczych;
- przeciwdziałanie uzależnieniu od pomocy społecznej, niezaradności życiowej;
- rosnące wydatki z budżetów lokalnych na cele społeczne.<sup>222</sup>

Przedsiębiorstwa społeczne rozwiązują wyżej wymienione problemy lokalne bezpośrednio, bądź pośrednio dzięki swojej działalności. Lista korzyści dla samorządu lokalnego jest nawet dłuższa:

- zwiększenie bazy podatkowej;
- powstanie lokalnych dostawców usług;
- powstanie nowych miejsc pracy;
- zatrzymanie odpływu młodych ludzi, a także wydłużenie aktywności zawodowej mieszkańców;
- zmniejszenie wydatków socjalnych;
- rozwój gospodarki lokalnej;
- powstanie nowych partnerów zainteresowanych rozwojem społeczności lokalnej.<sup>223</sup>

Żadne z powyższych korzyści nie będą możliwe do osiągnięcia, jeśli samorządy lokalne nie wspomogą działalności przedsiębiorstw społecznych na początku ich działalności, tym bardziej, że duża część najbardziej innowacyjnych przedsiębiorców społecznych z pewnością pojawi się tam, gdzie uzyskają lepsze warunki do rozwoju swoich organizacji. Podobne warunki samorządy spełniają zachęcając inwestorów komercyjnych do ulokowania działalności na danym obszarze.

Przedsiębiorstwa społeczne doskonale znajdują luki w systemie polityki społecznej, gdyż w swoich działaniach schodzą do poziomu jednostkowych przypadków. Jednak ich działalność nie powinna przesłaniać (przez działania doraźne) problemów, które należałoby rozwiązać systemowo przez instytucje publiczne. Przedsiębiorczość społeczna może łagodzić pojedyncze przypadki, ale nie rozwiąże problemów społecznych w skali makro. Jednakże, przedsiębiorcy społeczni powinni być włączani w procesy dialogu społecznego, gdyż jako jednostki o dużej elastyczności usług społecznych łatwiej wyłapują luki systemowe i są w stanie wspomóc organy państwa w ich systemowym łataniu.<sup>224</sup>

<sup>222</sup> Sobolewski A., Klimek P., Piekutowski J., *Ekonomia społeczna w kreowaniu polityki lokalnej gmin i powiatów*, Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość, Szczecin 2009, s. 10-11.

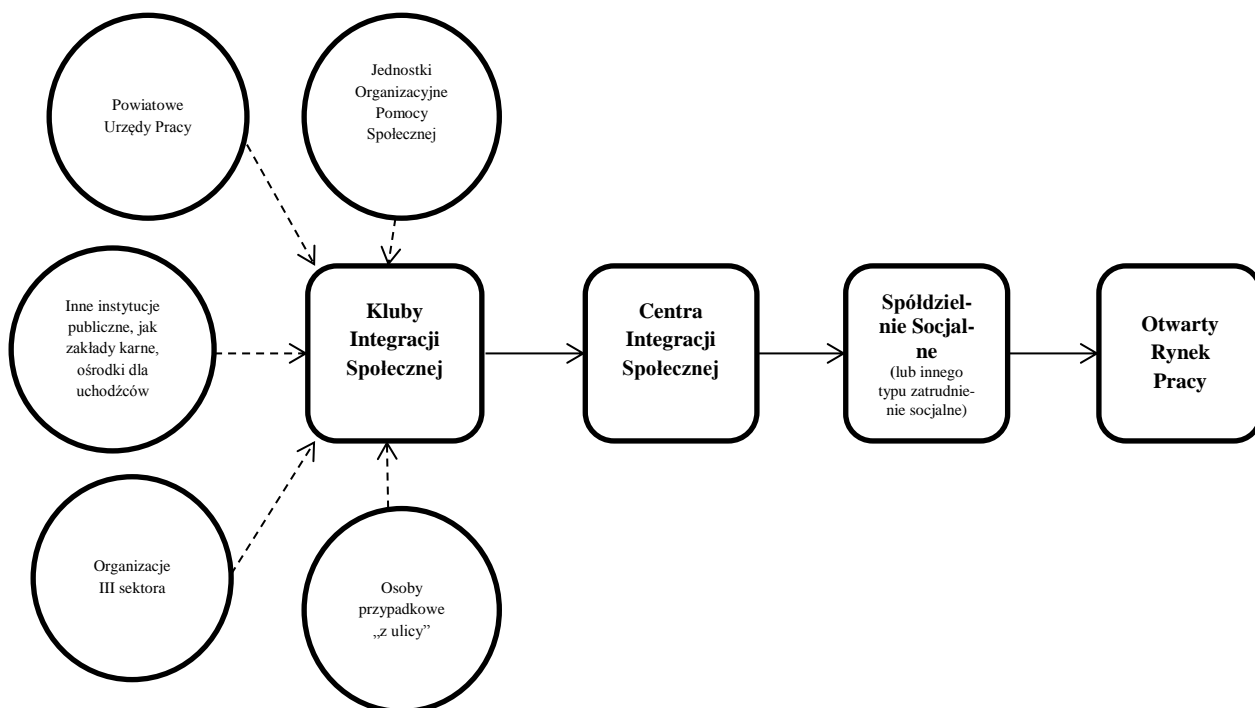
<sup>223</sup> *Ibid.*

<sup>224</sup> Cho A. H., *Polityka, wartości i przedsiębiorczość społeczna - analiza krytyczna*, [w] Mair J., Robinson J., Hockerts K. 2010, *op. cit.*, s. 65-68.

Zlecanie przez administrację publiczną coraz większej liczby usług społecznych podmiotom ekonomii społecznej powoduje, że powoli tracą te organizacje swoją elastyczność, która pozwalała im ponosić wydatki zgodnie z nowo pojawiającymi się potrzebami. Zazwyczaj finansowanie działalności ze środków publicznych oznacza realizację ściśle określonego planu bez możliwości jego modyfikacji. A zatem, sektor gospodarki społecznej traci zdolność do szybkiego reagowania na pojawiające się potrzeby, co dotąd było jego ważną zaletą. Aby nie zatracić tej jakże ważnej zdolności należy dążyć do swoistego stanu równowagi, w której administracja publiczna będzie traktować podmioty ekonomii społecznej jako wyspecjalizowane jednostki, z których wiedzy i doświadczenia należy korzystać.<sup>225</sup>

Obecny system reintegracji społeczno-zawodowej w Polsce wykorzystuje wiele podmiotów ekonomii społecznej do prowadzenia tego procesu. Funkcjonują w jego ramach Kluby Integracji Społecznej (KIS), Centra Integracji Społecznej (CIS), Warsztaty Terapii Zajęciowej (WTZ), Zakłady Aktywności Zawodowej (ZAZ) i spółdzielnie socjalne. Pomoc w prowadzeniu tych działań mogą udzielać też inne podmioty ekonomii społecznej, takie jak wyspecjalizowane stowarzyszenia, fundacje, spółki non-profit, czy spółdzielnie pracy i inwalidów (rys. 3.3).

**Rys. 3.3 System reintegracji zawodowej w Polsce oparty o podmioty ekonomii społecznej**



Źródło: Opracowanie własne.

<sup>225</sup> Skalec A., Komercjalizacja trzeciego sektora – zagrożenie misji organizacji pozarządowych [w] Poławski P. (red.) Trzeci sektor: fasady i realia, IPiSS, Warszawa 2012, s. 152.

Jak przedstawiono na rysunku 3.3, do Klubów Integracji Społecznej trafiają osoby skierowane z instytucji publicznych, np. powiatowych urzędów pracy lub organizacji trzeciego sektora, czy po prostu przypadkowi ludzie szukający wsparcia. Następnie KIS-y, a później CIS-y dokonują wstępnej reintegracji zawodowej i przekazują takie osoby dalej, tj. zachęcają je do przystąpienia, bądź założenia spółdzielni socjalnej (lub proponują inne formy zatrudnienia socjalnego). Celem tych działań jest wejście osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na otwarty rynek pracy.

Bardzo podobnie można by przedstawić system reintegracji zawodowej osób niepełnosprawnych, tylko zamiast KIS należy podstawić WTZ, a zamiast CIS – ZAZ. Jednak wsparcie osób niepełnosprawnych jest dużo bardziej złożonym problemem, a opisany powyżej schemat może dotyczyć osób potencjalnie zdolnych do pracy. Niepełnosprawni w zależności od swoich predyspozycji często zatrzymują się na poszczególnych szczeblach procesu reintegracji społeczno-zawodowej. Niejednokrotnie docelowym miejscem pracy dla osób niepełnosprawnych jest rynek pracy chronionej, a nie otwarty rynek pracy.

Spółdzielnie socjalne są ważnym elementem systemu reintegracji zawodowej osób wykluczonych społecznie, bezpośrednio przygotowującym ich do wejścia na otwarty rynek pracy i całkowitego usamodzielnienia się. Powinny przyjmować ludzi, którzy przeszli już wstępną reintegrację zawodową w organizacjach wcześniejszych etapów, jednak nie posiadają jeszcze odpowiednich kwalifikacji do tego, aby konkurować na otwartym rynku pracy. Nie oznacza to oczywiście, że spółdzielnie socjalne nie mogą założyć ludzie, którzy chcą pominąć wcześniejsze etapy reintegracji i zacząć swoją reintegrację zawodową od razu od tego typu organizacji. Spółdzielczość socjalna zachowuje oddolny oraz autonomiczny charakter i nie ma konieczności przechodzenia po kolei wszystkich etapów reintegracji zawodowej wskazanych na powyższym schemacie.

Tradycyjnie reintegracja zawodowa jest traktowana jako przygotowanie do wejścia na otwarty rynek pracy, jednakże spółdzielczość socjalna często wymyka się z tego schematu. Wiele organizacji powstaje jako oddolna inicjatywa członków, a ich sukces rynkowy jest ściśle związany z ciężką pracą, przedsiębiorczością i poświęceniem jakie ci ludzie wykazują. Traktują oni spółdzielnię socjalną jako własny biznes, swoistą spółkę, więc trudno od takich osób oczekiwać, aby odchodzili z takiego przedsiębiorstwa i wracali na otwarty rynek pracy, gdy są współwłaścicielami dobrze prosperującego przedsiębiorstwa. Nie znaczy to jednak, że w takich przypadkach reintegracja zawodowa nie powiodła się, lecz należy traktować ich pracę jako samozatrudnienie, a więc wyższy poziom skuteczności działań reintegracyjnych –

przejście na stronę pracodawców, którzy mogą zatrudniać kolejnych zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Podsumowując, sektor ekonomii społecznej w Polsce jest bardzo zróżnicowany. Funkcjonuje w naszym systemie prawnym bardzo dużo różnych form podmiotów gospodarki społecznej, jednak najbardziej rozwinięte są te o długiej, nieprzerwanej tradycji. Tak popularne w wielu krajach Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych w Polsce przez uwarunkowania historyczne straciły na znaczeniu, choć formalnie kilka występuje, np. MACIF ŻYCIE TUW, czy TUZ TUW. Wiele podmiotów tzw. nowej ekonomii społecznej<sup>226</sup>, ściśle związanej z reintegracją społeczno-zawodową, jeszcze nie zdążyło się spopularyzować, choć rozwijają się bardzo prężnie. Najlepiej rozwijają się te rodzaje podmiotów, dla których dedykowano specjalne rozwiązania ustawowe (np. działalność pożytku publicznego) lub mają możliwość korzystania ze wsparcia finansowego ze środków publicznych. Specjalne warunki stworzone dla tych podmiotów mają na celu nakierowanie ich aktywności na rozwiązywanie ważnych kwestii społecznych poprzez świadczenie wyspecjalizowanych usług społecznych, np. zatrudnienia socjalnego.

Ekonomia społeczna i jej aktorzy w postaci przedsiębiorstw społecznych są ważnym elementem gospodarki, wnosząc do niej korzyści ekonomiczne, społeczne i środowiskowe. Jednak gospodarka społeczna nie rozwiąże wszystkich problemów polityki społecznej państwa. Nie może być traktowana jako panaceum na wszystkie niedostatki i problemy instytucji społecznych. Posługując się przede wszystkim instrumentami aktywnej polityki społecznej, gospodarka społeczna posiada liczne atuty, ale także niedoskonałości.<sup>227</sup> Tym samym należy ekonomię społeczną tak umiejscowić w realiach społeczno-gospodarczych, aby najlepiej wykorzystać jej możliwości.

Argumentem przemawiający za wspieraniem rozwoju ekonomii społecznej jest niewątpliwie fakt, że pierwsze takie inicjatywy powstawały na świecie bez jakiegokolwiek pomocy ze strony państwa, a często wręcz przy ogólnej niechęci i nieufności rządzących w stosunku do nich. Sektor ten jednak powstał i zajął mocne miejsce w gospodarce, czyniąc wiele dobrego dla społeczności lokalnych. W dobie kryzysu państwa opiekuńczego połączonego z kryzysem ekonomicznym od 2009 r. wydaje się, że największe rezerwy rozwojowe w krajach wysoko rozwiniętych pozostały tylko w tym sektorze. Tym samym, warto wspierać powstawanie wszelkich inicjatyw z zakresu przedsiębiorczości społecznej, która przyniesie korzyści w po-

---

<sup>226</sup> Patrz podrozdział 3.1.1.

<sup>227</sup> M. Grewiński, S. Kamiński, 2007, *op. cit.*, s. 188.

staci podatków, a nie ucieczki do rajów podatkowych oraz trwałych miejsc pracy, a nie zagrożonych przeniesieniem produkcji do stref wolnego handlu w krajach trzeciego świata.

Na obecnym etapie rozwoju ekonomii społecznej w Polsce trudno powiedzieć, jaki może być realny wpływ podmiotów gospodarki społecznej na niwelowanie kwestii społecznych choćby na poziomie lokalnym. Czy będzie to nowa jakość polityki społecznej? Póki co, wiele środowisk jest bardzo entuzjastycznie nastawionych wobec rozwiązań dostarczanych przez gospodarkę społeczną, szczególnie tych związanych z III sektorem. Obecnie temat ekonomii społecznej stał się bardzo modny, co może oznaczać, że jest nieco przerysowany w zakresie zakładanych efektów. Skuteczność działania tych podmiotów w Polsce powinna być przedmiotem szczegółowych badań, gdyż nie wszystkie rozwiązania, które sprawdziły się gdzie indziej (np. spółdzielnie socjalne we Włoszech) można przenieść i skutecznie zaimplementować w innym otoczeniu. Jednak jeśli przedsiębiorczość społeczna okaże się skutecznym i szeroko akceptowanym narzędziem polityki społecznej, będzie to oznaczało konieczność przeorientowania myślenia o rozwiązywaniu kwestii społecznych w kierunku poważnego wsparcia wielosektorowej i obywatelskiej polityki społecznej.<sup>228</sup> Niniejsza praca ma właśnie na celu dostarczenie odpowiedzi na powyższe pytania i wątpliwości w stosunku do spółdzielczości socjalnej.

Wśród wielu możliwych form organizacyjno-prawnych przedsiębiorstw społecznych na szczególną uwagę zasługują niewątpliwie spółdzielnie socjalne – podmioty, które w założeniach ustawodawcy były dedykowane prowadzeniu procesów zwieńczonych inkluzją społeczną. Jednocześnie wpisują się idealnie w ramy definicyjne przedsiębiorstwa społecznego. Dlatego też szczegółowe analizy w tej pracy zostaną poświęcone tym szczególnym podmiotom gospodarki społecznej. Zostaną one dokładnie opisane a następnie przeanalizowane pod kątem skuteczności reintegracji zawodowej w nich prowadzonej.

---

<sup>228</sup> Grewiński M., *Gospodarka społeczna jako element obywatelskiej polityki społecznej*, [w] Grewiński M., Kamiński S. 2007, *op. cit.*, s. 191.

### 3.5 Ekonomia społeczna w województwie łódzkim

Zgodnie z rozważaniami z podrozdziału 1.7 *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020* zakłada prowadzenie działań z zakresu inkluzji społecznej z włączeniem w ten proces podmiotów ekonomii społecznej. Aby przełożyć założenia Strategii na poziom wykonawczy w tym zakresie stworzono *Wieloletni Plan Działań na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013 – 2020*.<sup>229</sup>

Celem głównym Planu jest: *wzmocnienie pozycji i roli ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej w aktywnej integracji społecznej i zawodowej mieszkańców województwa łódzkiego*.<sup>230</sup> Dla realizacji planu przyjęto 3 cele szczegółowe, które podzielono na priorytety, działania i poddziałania. Podstawowy schemat Planu przedstawia tabela 3.7.

Cele Wieloletniego Planu rozwoju wskazują, że może on być dobrą odpowiedzią na problemy sektora ekonomii społecznej, które ujawnił raport *Diagnoza sytuacji sektora ekonomii społecznej w województwie łódzkim* przygotowany w 2011 roku przez J. Krzyszkowskiego dla Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi. Autor dostrzega w podmiotach ekonomii społecznej naturalnego partnera dla administracji publicznej w rozwiązywaniu trudnych kwestii społecznych regionu. Jednak dla właściwego zagospodarowania potencjału gospodarki społecznej dla lokalnej polityki społecznej potrzeba:

- wiedzy i zrozumienia idei gospodarki społecznej przez władze i administrację,
- stworzenia wizerunku gospodarki społecznej jako podmiotów lokalnych,
- podniesienia poziomu wiedzy i umiejętności wśród pracowników i kadry zarządzającej podmiotami ekonomii społecznej,
- odejścia od wizerunku ekonomii społecznej jako działalności charytatywnej,
- promowania ekonomii społecznej w regionie,
- działań edukacyjnych nt. ekonomii społecznej od poziomu gimnazjalnego,
- aktywizacji społeczności lokalnych,
- rozwoju kompetencji realizatorów i partnerów budowy ekonomii społecznej w regionie,
- stałego monitoringu rozwoju ekonomii społecznej w regionie,

---

<sup>229</sup> Uchwała Nr 796/13 Zarządu Województwa Łódzkiego z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie przyjęcia Wieloletniego Planu Działań na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013-2020.

<sup>230</sup> Wieloletni Plan Działań na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013 – 2020, s. 46.

- patronatu władz oraz strategicznego zarządzania tym sektorem z ich strony.<sup>231</sup>

**Tab. 3.7 Schemat Wieloletniego Planu Działań na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013 – 2020**

Cele szczegółowe	Priorytety	Działania
Zwiększanie aktywności społecznej i zawodowej mieszkańców społeczności lokalnej w oparciu o zasady i narzędzia ekonomii społecznej.	Reintegracja społeczno-zawodowa beneficjentów systemu instytucji pomocy i integracji społecznej, instytucji rynku pracy oraz podmiotów ekonomii społecznej.	Włączenie instrumentów ekonomii społecznej do programów aktywizacji społeczno-zawodowej prowadzonej przez ośrodki pomocy społecznej i powiatowe urzędy pracy. Rozwój kompleksowej oferty aktywizujących, specjalistycznych usług społecznych w ramach lokalnej sieci wsparcia społecznego.
	Efektywność ekonomiczna podmiotów ekonomii społecznej (PES).	Podnoszenie kompetencji kadry zarządzającej i pracowników oraz przyszłych pracowników PES.
Spójny system instytucji wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim.	Dostęp do profesjonalnych usług wspierających PES.	Stworzenie sieci współpracy OWES. Rozwój usług OWES
	Stworzenie systemu wsparcia finansowego dla PES.	Działania na rzecz tworzenia, promocji i upowszechniania mechanizmów finansowych dla tworzenia PES. Działania na rzecz tworzenia zwrotnych i bezzwrotnych mechanizmów finansowych dla rozwoju PES.
	Włączenie tematyki ES w politykę rozwoju województwa i stała koordynacja jej rozwoju.	Koordynacja i zwiększenie jakości działań na rzecz rozwoju ekonomii społecznej w województwie. Inicjowanie zmian sprzyjających spójności działań w zakresie ekonomii społecznej w regionie.
	Wzmocnienie współpracy międzyinstytucjonalnej i międzysektorowej, opartej na relacjach partnerskich i współodpowiedzialności za zrównoważony rozwój lokalny.	Nawiązanie i rozwój współpracy na rzecz tworzenia lub wzmocnienia istniejących podmiotów ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych. Tworzenie, na poziomie lokalnym, partnerstw i platform współpracy międzyinstytucjonalnej w zakresie rozwoju i promocji ekonomii społecznej.
Partnerstwo lokalne na rzecz rozwoju ekonomii społecznej i upowszechniania jej idei.	Rozwój idei ekonomii społecznej	Działania na rzecz popularyzacji wiedzy na temat ekonomii społecznej, skierowane do konkretnych grup docelowych. Prowadzenie stałych, powtarzalnych działań promocyjno-informacyjnych w regionie.

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Wieloletni Plan Działań na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013 – 2020, s. 47-77.*

Dla pomiaru efektów wdrażania Planu przyjęto szereg konkretnych ilościowych celów i wskaźników do osiągnięcia, które będą świadczyły o realizacji poszczególnych działań. Przyjęto m. in., że do 2020 roku:

<sup>231</sup> Krzyszkowski J., Diagnoza sytuacji sektora ekonomii społecznej w województwie łódzkim, Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi, Łódź 2011, s. 44-53.

- Na terenie każdego powiatu będzie funkcjonować co najmniej 1 KIS, a na terenie województwa – 9 CIS-ów.
- W województwie będą funkcjonowały 4 ZAZ-y.
- 60% WTZ-ów nawiąże współpracę z jakimiś podmiotami w sprawie zatrudnienia uczestników.
- 10% podmiotów ekonomii społecznej będzie prowadziło działalność gospodarczą.
- Powstanie 40 nowych podmiotów ekonomii społecznej utworzonych w oparciu o system dotacyjny.
- 70% ciał konsultacyjnych na terenie województwa ma mieć włączoną tematykę ekonomii społecznej.
- 40% jednostek samorządu terytorialnego ma spróbować powierzyć realizację zadań publicznych podmiotom ekonomii społecznej lub zastosować klauzule społeczne w zamówieniach publicznych.
- 5% jednostek samorządu terytorialnego ma utworzyć spółdzielnie socjalne osób prawnych.
- Na terenie województwa mają działać i współpracować ze sobą 4 OWES-y.
- 40% szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i wyższych ma wprowadzić do programu nauczania elementy przedsiębiorczości społecznej.<sup>232</sup>

Przegląd powyższych ilościowych celów i wskaźników pokazuje, że oczekuje się w województwie łódzkim bardzo konkretnych rezultatów realizacji planu. Dodatkowo zbudowano obraz sektora ekonomii społecznej w roku 2020 dla regionu. Plan ten należy ocenić jako bardzo ambitny, zważywszy na fakt, iż w chwili jego uchwalania większość ww. wskaźników znajdowała się na poziomie bliskim zera. Koszty realizacji tego Planu to blisko 120 mln złotych zostaną pokryte z wielu źródeł, jak: Samorząd Województwa, samorządy terytorialne, Fundusz Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Europejski Fundusz Społeczny.<sup>233</sup> Wieloletni Plan zakłada jednak wsparcie tylko dla podmiotów tzw. „nowej ekonomii społecznej” (jak spółdzielnie socjalne), a podmioty „starej ES” (np. spółdzielnie inwalidów) zostały pozostawione same sobie, choć stanowią one jednak znaczący element tego sektora. W maju 2015 roku została powołana grupa robocza, której cele jest aktualizacja Wieloletniego Planu i przekształcenie go w regionalny program rozwoju ekonomii społecznej zgodnie z założeniami KPRES.

<sup>232</sup> Wieloletni Plan Działań na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013 – 2020, s. 80-96.

<sup>233</sup> *Ibid.* s. 9.



Dodatkowo wojewoda łódzki przyjmuje roczne programy współpracy z sektorem ekonomii społecznej w zakresie polityki społecznej. Celem głównym na rok 2014 było stworzenie warunków do zwiększenia udziału organizacji pozarządowych w realizacji ważnych celów społecznych, w tym przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego w województwie łódzkim. Realizacja programu miała być prowadzona przez wspieranie działalności organizacji pozarządowych w zakresie:

- zabezpieczenie podstawowych potrzeb osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością oraz poprawy warunków bytowych w placówkach działających na rzecz tych osób,
- reintegracji społecznej oraz poprawy jakości życia osób niepełnosprawnych i osób w wieku emerytalnym, znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej,
- wsparcia rzeczowego w okresie świątecznym, przeznaczonego w szczególności dla dzieci z biednych rodzin i osób niepełnosprawnych,
- ograniczenie rozpowszechniania się zarażeń wirusem HIV, a zwłaszcza upowszechnienia i pogłębienia wiedzy na temat HIV/AIDS oraz zmiany postaw dotyczących odpowiedzialności za własne zdrowie i życie.<sup>234</sup>

W ramach realizacji założeń Zintegrowanego Systemu Wsparcia Ekonomii Społecznej na terenie województwa łódzkiego działa pięć Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (rys. 3.2),<sup>235</sup> z których jeden powinien zostać zlikwidowany zgodnie z założeniami Wieloletniego Planu.

Przegląd statystyk dotyczących podmiotów ekonomii społecznej w województwie łódzkim jest bardzo trudny do wykonania, ponieważ brakuje wiarygodnych i porównywalnych baz danych w tym zakresie. Tabela 3.8 zbiera najbardziej aktualne informacje na temat liczby podmiotów ekonomii społecznej mających siedzibę na terenie województwa łódzkiego.

Stowarzyszenia, spółdzielnie i fundacje są najbardziej popularnymi podmiotami ekonomii społecznej na terenie województwa łódzkiego (podobnie jak w reszcie kraju). Spółdzielni socjalnych w badanym okresie było 85. Pozostałych podmiotów ekonomii społecznej było znacznie mniej. Wieloletni Plan zakłada rozwój spółdzielni socjalnych, ZAZ-ów<sup>236</sup>, CIS-ów, WTZ-ów i KIS-ów, czyli można oczekiwać, że ich liczba w najbliższych latach wzrośnie, choć z pewnością nie osiągnie poziomu np. liczby fundacji. Również niezbyt duża była liczba

<sup>234</sup> Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi. Wydział Polityki Społecznej, Program współpracy Wojewody Łódzkiego z organizacjami pozarządowymi w zakresie polityki społecznej na rok 2014, s. 2-3.

<sup>235</sup> Więcej na temat OWES-ów w województwie łódzkim: patrz rozdział 5.

<sup>236</sup> W momencie wprowadzania Planu istniał w województwie tylko jeden ZAZ, jednak liczba podmiotów założona planem już została przekroczona.

banków spółdzielczych i lokalnych grup działania, jednak w ich przypadku pokrywają swoim działaniem teren całego województwa i raczej wyczerpują zapotrzebowanie na ich usługi, więc nowe podmioty tych typów masowo nie powinny powstawać w przyszłości. W woj. łódzkim nie miał siedziby żaden TUW. Zarejestrowany był tylko jeden SKOK (w Elektrowni Bełchatów). Swoje usługi oszczędnościowo-kredytowe oferują jednak liczne placówki SKOK-ów, które mają siedziby w innych województwach.

**Tab. 3.8 Liczba podmiotów ekonomii społecznej w województwie łódzkim w grudniu 2013 i maju 2014**

Typ podmiotu ekonomii społecznej	Stan w miesiącu i roku	Liczba organizacji
Stowarzyszenia	Grudzień 2014	6803
Fundacje	Maj 2015	1097
Spółdzielnie	Grudzień 2014	991
Spółdzielnie socjalne	Maj 2015	85
Centra Integracji Społecznej	Maj 2015	6
Kluby Integracji Społecznej	Maj 2015	15
Zakłady Aktywności Zawodowej	Maj 2015	6
Warsztaty Terapii Zajęciowej	Maj 2015	40
Banki spółdzielcze	Maj 2015	71
SKOK-i	Maj 2015	1
Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych	Maj 2015	0
Lokalne Grupy Działania	Maj 2015	20

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://bazy.ngo.pl/> [dostęp na 13.05.2015]; Urząd Statystyczny w Łodzi, Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie łódzkim w 2014 r., s. 1.; <http://ozrss.pl/spoldzielnie-socjalne/katalog/> [dostęp na 13.05.2015]; <http://ksow.pl/baza-lgd.html> [dostęp 13.05.2015]; <http://www.skok.pl/> [dostęp na 13.05.2015]; <http://www.bankspoldzielczy.net/lozkie/> [dostęp na 13.05.2015]; RCPS, Materiały robocze zespołu ds. przygotowania regionalnego programu rozwoju ekonomii społecznej, Mapa ekonomii społecznej w województwie łódzkim.*

W powyższej tabeli 3.8 nie zostały ujęte spółki non-profit, ponieważ nie istnieje rzetelna baza danych takich organizacji<sup>237</sup>. Próby pozyskania informacji kierują nas do bazy danych organizacji pożytku publicznego, z której wynika, że w woj. łódzkim działa jedna spółka z o.o., o takim statusie, jest to: Atlas Sztuki Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością, zajmująca się działalnością kulturalną.<sup>238</sup> Baza danych spółek non-profit prowadzona przez Towarzystwo Inwestycji Społeczno-Ekonomicznych TISE SA i Katedrę Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie wskazuje, że Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne Ja-Ty-My założyło firmę społeczną Kłos Sp. z o.o., która zajmuje się prowadzeniem ośrodka szkoleniowego przez osoby niepełnosprawne.<sup>239</sup> Spółką non-profit jest również klub piłkarski RTS Widzew Łódź S.A., który zadeklarował to w statucie.<sup>240</sup> Wła-

<sup>237</sup> Baza danych spółek non-profit prowadzona przez Towarzystwo Inwestycji Społeczno-Ekonomicznych TISE SA i Katedrę Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie jest niekompletna. Wskazuje na istnienie tylko jednej spółki non-profit w woj. łódzkim, a poszukiwania doprowadziły autora do 3 takich spółek, co rodzi wątpliwość czy nie ma ich jeszcze więcej.

<sup>238</sup> [http://bazy.ngo.pl/search/wyniki.asp?wyniki=1&kryt\\_nazwa=sp%C3%B3%C5%82ka&kryt\\_miasto=&kryt\\_woj=5&kryt\\_krs=&kryt\\_pola=&szukanie=opp](http://bazy.ngo.pl/search/wyniki.asp?wyniki=1&kryt_nazwa=sp%C3%B3%C5%82ka&kryt_miasto=&kryt_woj=5&kryt_krs=&kryt_pola=&szukanie=opp) [dostęp na 13.05.2015]

<sup>239</sup> <http://www.klos.org.pl/> [dostęp na 05.06.2014]

<sup>240</sup> <http://www.widzew.pl/pl/wiadomosci/informacje/5305.html> [dostęp 05.06.2014]

śnie ze względu na fakt, że status spółki non-profit nadają te organizacje sobie same i nie ma ich specjalnego rejestru powoduje, że oszacowanie ich liczby na terenie województwa czy kraju staje się praktycznie niemożliwe.

W zestawieniu pominięto również kościelne osoby prawne. W ich przypadku statystyka ilościowa niewiele mówi ze względu na różnorodność tych podmiotów. Tu na szczególną uwagę zasługuje Caritas Archidiecezji Łódzkiej, który poza typową działalnością dobroczynną prowadzi również domy dziennego pobytu, ZAZ, świetlice środowiskowe, ośrodki aktywizacji zawodowej i społecznej, hospicjum, ośrodki wypoczynkowe i inne. Oprócz Caritas w woj. łódzkim warto wymienić takie kościelne osoby prawne, jak: Centrum Służby Rodzinie, Fundacja Służby Rodzinie „Nadzieja”, Radio Plus, Archidiecezjalne Wydawnictwo Łódzkie, Teatr Logos, Klub Inteligencji Katolickiej, redakcje gazet, księgarnie i wiele innych ruchów, czy stowarzyszeń.<sup>241</sup>

Podsumowując, sektor ekonomii społecznej w województwie łódzkim jest dość dobrze rozwinięty, jeśli chodzi o podmioty starej ekonomii społecznej, które w miarę pokrywają zapotrzebowanie na ich usługi na terenie całego regionu. Ciągłe w fazie rozwoju są natomiast podmioty nowej ekonomii społecznej, których usług, tak ważnych dla przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, ciągle brakuje w wielu powiatach, a dobrze rozwinięte są co najwyżej na terenie Łodzi. Jednak można oczekiwać, że w najbliższych latach organizacje tego typu będzie przybywało wraz z realizacją i wdrażaniem *Wieloletniego Planu Działań na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013 – 2020*.

### **3.6 Metody oceny skuteczności społeczno-ekonomicznej podmiotów ekonomii społecznej**

Ocena skuteczności społeczno-ekonomicznej podmiotów ekonomii społecznej jest od wielu lat tematem żywego sporu pomiędzy badaczami z tego obszaru. Przyjęcie kryteriów ekonomicznych, nawet takich jak utrzymanie się na rynku, nie jest właściwe, gdyż mimo bankructwa organizacja może wypełnić założone cele społeczne, więc osiągnąć sukces w najważniejszym dla niej obszarze. Z drugiej strony wypełnienie celu społecznego również może być trudnym wskaźnikiem do określenia, ponieważ organizacje formułują swoje cele dość ogólnie (np. przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu niepełnosprawnych), więc

---

<sup>241</sup> <http://archidiecezja.lodz.pl/new/?ref=3&item=1> [dostęp 5.06.2014]

z założenia pełna jego realizacja jest niemożliwa. Co najwyżej, organizacje mogą się pochwalić jakimiś partykularnymi sukcesami na takim polu.<sup>242</sup>

W ocenie efektów działania przedsiębiorstw społecznych nie możemy ograniczyć się do zastosowania zwykłego rachunku zysków i strat, ponieważ należy uwzględnić specyfikę społeczną tych podmiotów. Ocena merytoryczna przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej powinna przebiegać dwuetapowo. W pierwszej kolejności należy dokonać oceny na podstawie stopnia realizacji przyjętych celów społecznych (ocenę kosztów i korzyści społecznych), a następnie przeprowadzić analizę ekonomiczno-finansową. O ile z analizą ekonomiczno-finansową nie ma większego problemu, o tyle istnieje problem mierzalności kosztów i korzyści społecznych, które mają charakter głównie jakościowy. Możliwym policzalnym kryterium mogłyby być koszty przeniesienia usług przedsiębiorstw społecznych na sektor publiczny, co jednak dalej pozostawia wątpliwości czy można w ten sposób ująć jakościowy charakter tych efektów.<sup>243</sup>

Ze względu na trudności metodologiczne podejmowano próby tworzenia wielu wskaźników mających na celu ocenę skuteczności społeczno-ekonomicznej przedsięwzięć z zakresu gospodarki społecznej<sup>244</sup>. Dość dużą popularnością wśród badaczy cieszy się społeczny zwrot z inwestycji – *social return on investment* (SROI). Wskaźnik ten jest próbą przeniesienia znanego z finansów przedsiębiorstw wskaźnika zwrotu z inwestycji – *return on investment* (ROI), który jest stosunkiem zysku netto do kapitału. Zatem SROI można zapisać jako:

$$SROI = \frac{\text{Wartość przedsięwzięcia} + \text{finansowa wartość społeczna}}{\text{Suma inwestycji w przedsięwzięcie z zakresu ES}} * 100\% \quad (1)$$

Licznik tego ułamka jest sumą bieżącej wartości przedsięwzięcia społecznego oraz jego finansowej wartości społecznej, czyli łącznych wpływów podatkowych i korzyści w efekcie działalności przedsiębiorstwa z tytułu niewypłaconych transferów społecznych. Mianownik oznacza sumę dotacji i innych wydatków poniesionych na rozwój przedsiębiorstwa. SROI większe od 100% oznacza opłacalność społeczno-ekonomiczną inwestycji.<sup>245</sup> Ale czy tak należy określić kryterium być albo nie być przedsięwzięcia z zakresu ekonomii społecznej?

<sup>242</sup> Helmig B., Ingerfurth S., Pinz A., Success and Failure of Nonprofit Organizations: Theoretical Foundations, Empirical Evidence, and Future Research, VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 2014, Vol. 25, s. 1510-1513.

<sup>243</sup> Płonka M., Wybrane problemy rachunku kosztów i korzyści społecznych podmiotów ekonomii społecznej, *Ekonomia Społeczna*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, Nr 2/2008, s. 32.34.

<sup>244</sup> Więcej: <http://www.proveandimprove.org/tools/> [dostęp 05.06.2014]

<sup>245</sup> Juraszek-Kopacz B., Tyrowicz J., Zmierzyć niemierzalne, czyli o pomiarze oddziaływania społecznego. Poradnik dla organizacji pozarządowych i przedsiębiorstw społecznych, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2008, s. 53-61.

Wydaje się to wątpliwe, ponieważ wiele efektów działalności przedsiębiorstw społecznych ma charakter pośredni, rozłożony w czasie i przy tak zastosowanym uproszczeniu liczenia opłacalności jest niemiernodajne. Ponadto, jeśli by zastosować to samo kryterium do inwestycji komercyjnych, spowodowałoby, że też nie wypadłyby tak okazale, jeśli doliczyć do nich koszty zwolnień podatkowych, bonifikat na zakup terenów inwestycyjnych i innych rodzajów ukrytego wsparcia ze środków publicznych. Wskaźnik SROI może być doskonałym narzędziem samooceny przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej, jednak do analiz sektorowych jest on bardzo trudny do zastosowania, ze względu na dużą liczbą danych do zgromadzenia z różnych źródeł. W niniejszej pracy nie podjęto próby zebrania danych do obliczenia tego wskaźnika dla spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim, gdyż przedstawicielom spółdzielni socjalnych brakowało wiedzy i doświadczenia do prawidłowego oszacowania wartości przedsięwzięcia, dodatkowo w większości przypadków bardzo niechętnie dzieliły się informacjami o danych finansowych.

Z efektami działalności podmiotów ekonomii społecznej wiąże się jeszcze zjawisko lokalnego efektu mnożnikowego. Co do zasady działania jest on podobny do efektu mnożnikowego opisanego przez J. M. Keynes'a<sup>246</sup> jednak ogranicza się do wymiaru lokalnego. W badaniach wstępnych prowadzonych w Wielkiej Brytanii w latach 2000-2002 wykorzystano mnożnik lokalny trzeciego stopnia:<sup>247</sup>

$$LM3 = \frac{\text{suma przepływów pieniężnych wygenerowanych z sumy bazowej}}{\text{bazowa suma pieniędzy}} \quad (2)$$

Wyniki badań brytyjskich pokazują, że przedsiębiorstwa społeczne charakteryzowały się dość wysokimi wartościami mnożnika lokalnego (ok. 1,7), gdy dla przedsiębiorstw komercyjnych (nawet lokalnych) notowano wartości nie większe niż 1,25. Wyższymi wartościami LM3 od przedsiębiorstw społecznych charakteryzowało się rolnictwo, gdzie notowano wartości powyżej 2.<sup>248</sup> Nie można przypisywać przytoczonym badaniom zbyt dużego znaczenia, gdyż próba na której prowadzono badania była bardzo mała (miały charakter *case study*). Jednak warto sprawdzić taki efekt w przyszłości na szczeblu lokalnym. Dodatkowo, przedsiębiorstwa społeczne narzekające na małe wsparcie ze strony władz lokalnych oraz niestosowanie w zamówieniach publicznych klauzul społecznych, powinny same dla siebie spróbować obliczyć

<sup>246</sup> Więcej: Keynes J.M., *Ogólne teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 2003.

<sup>247</sup> Trzeci stopień oznacza, że przepływ 1 zł zainwestowanego w dany typ podmiotu gospodarczego jest śledzony do poziomu dwóch kolejnych podmiotów, do których te pieniądze trafiają, aby określić ile z początkowego 1 zł zostaje w lokalnej gospodarce.

<sup>248</sup> Sacks J., *The Money Trail. Measuring your impact on the local economy using LM3*, New Economics Foundation 2002, s. 19-24.

swój LM3, aby dostarczyć dowód na to, że środki publiczne inwestowane w tego typu organizacje wpływają lepiej na rozwój lokalny niż przedsiębiorstwa komercyjne z siedzibami w innych regionach, czy krajach.

A. Karwińska i D. Wiktor proponują przy ocenie przedsiębiorstw społecznych posłużyć się następującymi kategoriami, które zostały uwzględnione w badaniach spółdzielni socjalnych w rozdziale 5 niniejszej rozprawy:

- Skuteczność – rzeczywisty wkład w realizację założeń i celów. Należy uwzględnić zarówno osiągnięcie celów społecznych, jak i ekonomicznych podmiotu ekonomii społecznej.
- Wydajność – osiągnięcie wysokich rezultatów przy optymalnym wykorzystaniu środków. Należy odpowiedzieć na szereg pytań: czy dane działanie lub projekt identyfikuje wszystkie przydatne zasoby?; czy wszystkie nakłady na projekt znajdują przełożenie w wynikach, czy zasoby nie są marnowane?; czy efektywnie wykorzystuje się środki?
- Planowanie – związane z działaniem w oparciu o przygotowane strategie, plany itp. Przy ocenie planowania należy odpowiedzieć na trzy pytania: czy dla projektu przygotowano dobry plan strategiczny?; czy przygotowano plan operacyjny zawierający sposoby działania?; czy plan przewiduje możliwość zmiany, czy jest wystarczająco elastyczny?
- Refleksyjność – włączenie do działań elementu ewaluacji i brania pod uwagę jej wyników w dalszej działalności.
- Innowacyjność – związana z kwestią, czy podmiot ekonomii społecznej wciela w życie świeże, nieszablonowe pomysły z dobrymi wynikami. Innowacje mogą dotyczyć różnych sfer działalności, np. technicznej, organizacyjnej, czy ekonomicznej.
- Uniwersalność – możliwość zastosowania praktyki z badanego przedsiębiorstwa w innych podmiotach.
- Etyczność – odnosi się do relacji wewnątrz organizacji (np. w stosunku do pracowników), jak również w kontaktach z otoczeniem (uczciwość w rozliczeniach podatkowych).<sup>249</sup>

Przedstawiony powyżej sposób oceny przedsiębiorstw społecznych dobrze oddaje jakościowy charakter ich rezultatów. Nie można bowiem przełożyć efektów społecznych związanych z reintegracją zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym wyłącznie na twarde dane finansowe. Tego typu ocena powinna być skuteczna w analizach na poziomie

---

<sup>249</sup> Karwińska A., Wiktor D., *Przedsiębiorczość i korzyści społeczne: identyfikacja dobrych praktyk w ekonomii społecznej*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, s. 7-8.

jednego przedsiębiorstwa, jak również większej liczby na określonym obszarze. Z podobnego założenie wyszedł H. Haugh, który przedstawił nieco bardziej rozbudowaną listę wskaźników pomiaru efektów przedsiębiorczości społecznej (tab. 3.9, s. 128). Pogrupował je na trzy grupy: ekonomiczne, społeczne i środowiskowe. W każdej z tych grup wyróżnił efekty pośrednie i bezpośrednie. Dodatkowo rozróżnił wskaźniki pod względem zasięgu wpływu dla: jednostki, przedsiębiorstwa, społeczności i regionu.

Szerokie podejście do oceny podmiotów ekonomii społecznej ujęte w tab. 3.9 daje możliwość zbadania działalności tych organizacji w wielu wymiarach. Zakłada się analizę efektów bezpośrednich i pośrednich w zakresie ekonomicznym, społecznym i środowiskowym, dzięki czemu można oceniać spółdzielnie w każdym z tych zakresów osobno. Ważna jest też możliwość oceny na poziomach od jednostkowego do regionalnego. Co istotne, w ten sposób można przeanalizować działalność pojedynczych organizacji, jak również całego sektora ekonomii społecznej w regionie.

W rozdziale 5 zostaną przeprowadzone analizy z wykorzystaniem sposobu oceny podmiotów ekonomii społecznej zaproponowanych przez A. Karwińską i D. Wiktor oraz H. Haugh. Obie metody pozwalają na ocenę nie tylko jednego przedsiębiorstwa, ale również wybranych grup. Analizy będą dotyczyły skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim na podstawie danych zebranych w badaniach własnych.

**Tab. 3.9 Wskaźniki rezultatów działalności przedsiębiorstw społecznych**

Rezultaty	Jednostka	Przedsiębiorstwo	Spółeczność	Region
<b>I. EKONOMICZNE</b>				
<b>Bezpośrednie</b>	Wynagrodzenie	Liczba pracowników Obrót Dochód pozahandlowy Dostęp do sieci dostaw	Liczba nowych przedsiębiorstw w społeczności Liczba miejsc pracy utworzonych w społeczności	Liczba nowych przedsiębiorstw społecznych w regionie Liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych w regionie
<b>Pośrednie</b>	Poprawa własnych umiejętności Poprawa szans na zatrudnienie	Wzrost przepływów pieniężnych Wzrost innowacyjności i kreatywności	Utworzenie dodatkowych miejsc pracy (dostawcy) Wzrost przepływów pieniężnych Lokalne opodatkowanie Wzrost dobrobytu społeczności	Utworzenie dodatkowych miejsc pracy w regionie Wzrost przepływów pieniężnych Opodatkowanie Wzrost dobrobytu regionu Oszczędności w wydatkach publicznych
<b>II. SPOŁECZNE</b>				
<b>Bezpośrednie</b>	Poprawa dostępu do usług Poprawa jakości życia	Stworzenie tożsamości kulturowej przedsiębiorstwa	Dostawa usług Wkład w kapitał społeczny	Dostawa usług Wkład w kapitał społeczny
<b>Pośrednie</b>	Wzrost: - wiary w siebie - niezależności - satysfakcji siły - szacunku do siebie - sieci relacji	Możliwość interakcji społecznej Sieci kontaktów międzyorganizacyjnych Zaufanie międzyorganizacyjne	Żywołność społeczności - niezależność - siła - własna determinacja - współpraca - interakcje społeczne - zaangażowanie społeczności w działanie	Żywołność regionu Wzrost atrakcyjności regionu jako miejsca do życia, pracy i odwiedzania
<b>III. ŚRODOWISKOWE</b>				
<b>Bezpośrednie</b>	Podniesienie atrakcyjności miejsca, jako miejsca do pracy	Odnowienie starych budynków Ponowne wykorzystanie nieużywanego majątku	Regeneracja infrastruktury w społeczności	Regeneracja infrastruktury w regionie
<b>Pośrednie</b>	Podniesienie atrakcyjności miejsca, jako miejsca do życia i odwiedzania	Podniesienie atrakcyjności miejsca, jako miejsca do życia i odwiedzania	Wzrost atrakcyjności społeczności, jako miejsca do życia, pracy i odwiedzania Wkład w lokalny kapitał ekologiczny	Wzrost atrakcyjności regionu, jako miejsca do życia, pracy i odwiedzania Wkład w plan zrównoważonego rozwoju Wkład w regionalny kapitał ekologiczny

Źródło: Haugh H., *Przedsiębiorstwo społeczne: Więcej niż wynik ekonomiczny i indywidualny zysk*, [w] Mair J., Robinson J., Hockerts K. 2010, s. 214-215.



## ROZDZIAŁ 4:

### Spółdzielnie socjalne i ich potencjał przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu

#### 4.1 Spółdzielnia socjalna jako podmiot ekonomii społecznej

Spółdzielnie socjalne są podmiotami ekonomii społecznej oferującymi zatrudnienie socjalnego osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym. Zajmują ważne miejsce w modelu inkluzji społecznej w Polsce opartym o podmioty ekonomii społecznej (rys. 3.3). Do tej pory nie były omawiane w rozprawie szczegółowo (choć o pewnych aspektach pisano we wcześniejszym rozdziale), zatem należy zacząć od zdefiniowania tego pojęcia.

Zgodnie ze statutem Spółdzielni Europejskiej (*European Cooperative Society*), spółdzielnia jest autonomicznym podmiotem gospodarczo-społecznym, którzy zrzesza osoby godzące się dobrowolnie zaspokajać swoje potrzeby i aspiracje gospodarcze, społeczne i kulturalne<sup>250</sup>. W tym kontekście spółdzielnia socjalna to wspólne przedsiębiorstwo osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, umożliwiające im aktywizację zawodową oraz przywrócenie ról społecznych. Członkowie spółdzielni integrują się w celu osiągnięcia wspólnego dobra, a jednocześnie zaspokajają własne potrzeby.<sup>251</sup>

Polskie spółdzielnie socjalne mają osobowość prawną i są specyficznymi formami spółdzielni pracy. Przedmiot działalności tych organizacji to prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków w celach ich społecznej i zawodowej reintegracji. Zatem, spółdzielnie socjalne prowadzą działalność gospodarczą, lecz osiąganie zysków nie jest dla nich nigdy podstawowym celem, a tylko środkiem do realizacji celów statutowych. Spółdzielnie mogą również prowadzić różnorodną działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków, czy środowiska lokalnego. Mogą także prowadzić działalność pożytku publicznego.<sup>252</sup>

---

<sup>250</sup> [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/social\\_dialogue/126018\\_pl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/126018_pl.htm) [dostęp na 09.03.2015]

<sup>251</sup> Janowska Z., Spółdzielnia socjalna – istota i zasady funkcjonowania, [w] Janowska Z. (red.), Spółdzielczość socjalna drogą do aktywności zawodowej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Łódź 2009, s. 8.

<sup>252</sup> Sienicka A., Spółdzielnia socjalna, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/672519> [dostęp na 03.09.2014]

Zgodnie z charakterystyką przedstawioną w podrozdziale 3.1.1, spółdzielnie socjalne można zaliczyć do podmiotów nowej ekonomii społecznej, ponieważ operują dzięki państwowemu systemowi wsparcia, a ich głównym celem funkcjonowania są działania z zakresu inkluzji społecznej. Odróżnia to spółdzielnie socjalne od klasycznych spółdzielni, które są oddolnymi inicjatywami gospodarczymi mającymi zabezpieczyć dążenia swoich członków głównie natury ekonomicznej. Z tego też względu, zwykło się traktować spółdzielnie socjalne jako zupełnie odrębną grupę organizacji. Spółdzielnie socjalne nie są również organizacjami non-profit, gdyż opierają funkcjonowanie na działalności gospodarczej, jako sposobie na osiągnięcie zamierzonych celów społecznych. Organizacje te wpisują się dobrze w ramy trzech filarów ekonomii społecznej wyróżnionych przez W. Toczyskiego:

- prowadzą działalność gospodarczą, której cele społeczne są dla spółdzielni ważniejsze od maksymalizacji zysku, a ewentualne zyski raczej nie są dzielone między członków, lecz przekazywane na rozwój lub realizację celu społecznego; często dostarczają produkty i usługi ważne z punktu widzenia społeczności lokalnej,
- aktywizują społeczność lokalną i budują solidarność społeczną, co daje dodatkowy impuls do integracji społecznej,
- traktują pracę, jako swoiste dobro kulturowe, której świadczenie staje się remedium na wykluczenie społeczne i bierność zawodową<sup>253</sup>.

Każda spółdzielnia socjalna jest przykładem przedsiębiorstwa społecznego. Podmiot ten został określony przez ustawodawcę w taki sposób, że spełnia wszystkie kryteria wskazane w definicji przedsiębiorstwa społecznego Europejskiej Sieci Badawczej EMES Network (tab. 3.2), i tak spółdzielnie socjalne:

- prowadzą stałą działalność najczęściej usługową, rzadziej produkcyjną,
- są w pełni autonomiczne: zakładane są dobrowolnie przez grupy obywateli i przez nich są zarządzane; spółdzielcy mają prawo głosu i wyrażania własnego zdania oraz prawo wyjścia z organizacji,
- ponoszą pełne ryzyko ekonomiczne prowadzonej działalności,
- posiadają płatny personel,
- działają na rzecz pewnej społeczności lokalnej, a ich działalność ma też lokalny charakter – wspomaga niewielką grupę członków,
- zarządzane są w sposób demokratyczny w myśl zasady jedno miejsce jeden głos,

---

<sup>253</sup> Patrz podrozdział 3.1

- objęci pomocą spółdzielni socjalnych są najczęściej ich członkami,
- mają ograniczone możliwości dystrybucji zysku, przez to maksymalizacja zysku nie jest ich celem nadrzędnym.

Spółdzielnia socjalna jest jedynym typem organizacji w Polsce, która ze względu na swoją konstrukcję ustawową zawsze będzie spełniała powyższe kryteria przedsiębiorstwa społecznego.

W przypadku spółdzielni socjalnych należy doprecyzować również pojęcie klienta, gdyż nie jest ono jednoznaczne. Z jednej strony mogą to być, tak jak w przypadku jakiegokolwiek innego przedsiębiorstwa, ludzie bądź organizacje kupujące towary i usługi od spółdzielni. Z drugiej strony, mogą to być odbiorcy specyficznej usługi społecznej spółdzielni, jakim jest zatrudnienie socjalne. Ta grupa to pracownicy i członkowie spółdzielni – na potrzeby pracy określania mianem beneficjentów spółdzielni socjalnych. Nie należy jednak traktować tego typu zatrudnienia socjalnego jako przydzielania pracy niepotrzebnej, bądź oderwanej od realiów rynkowych. Spółdzielnie socjalne są bowiem podmiotami rynkowymi, więc w swojej działalności muszą być konkurencyjne, dostarczając produkty i usługi w cenach odpowiadających idącej za nimi jakości. Zatem praca tych ludzi jest dla spółdzielni socjalnych ważnym czynnikiem produkcji, któremu musi towarzyszyć odpowiednia staranność, jakość i czas wykonania. Jednocześnie nauczanie beneficjentów spółdzielni socjalnych takiego sposobu pracy powoduje, że stają się pożądanymi aktorami rynku pracy, a co za tym idzie proces ich reintegracji zawodowej jest skuteczny.

## 4.2 Ramy prawne spółdzielczości socjalnej w Polsce

Pojęcie spółdzielczości socjalnej pojawiło się w polskim prawodawstwie po raz pierwszy w *Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, którą nowelizowano *Ustawę z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze* (Dz.U. 2003, Nr 188, poz. 1848 z późn. zm.), wprowadzając pierwsze ramy prawne tworzenia i funkcjonowania spółdzielni socjalnych w Polsce.<sup>254</sup> Na mocy tych przepisów zaczęły powstawać pierwsze tego typu organizacje. Intencją ustawodawcy było wypełnienie luki w systemie inkluzji społecznej poprzez podmioty ekonomii społecznej. Do momentu pojawienia się spółdzielni socjalnych w systemie funkcjonowały wszystkie wymienione na rys. 3.3 podmioty, jednak bra-

<sup>254</sup> Zob. Art. 127 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001)

kowało podmiotu pośredniczącego pomiędzy organizacjami prowadzącymi wstępne działania reintegracji społeczno-zawodowej, a otwartym rynkiem pracy. Spółdzielnie socjalne oferujące zatrudnienie socjalne doskonale tę lukę uzupełniają.

Podstawowym aktem prawnym w Polsce regulującym funkcjonowanie spółdzielni socjalnych jest *Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych*, w myśl której przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków. Mimo że nie jest to bezpośrednim celem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej, organizacje te działają na rzecz:

- społecznej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy oraz zamieszkania,
- zawodowej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.<sup>255</sup>

Spółdzielnie socjalne w 2010 roku nabyły prawo do prowadzenia działalności pożytku publicznego, co zbliżyło je znacznie do organizacji trzeciego sektora gospodarczego. Jednocześnie dla spółdzielni socjalnych ustawodawca przewidział uproszczoną sprawozdawczość dla tego typu działalności. Status organizacji pożytku publicznego mogą otrzymać spółdzielnie działające krócej niż 2 lata<sup>256</sup> oraz umożliwił podejmowanie takiej działalności nawet gdy w zarządzie spółdzielni socjalnej zasiadają osoby karane za przestępstwa umyślne.<sup>257</sup> W ramach tej działalności świadczenia na rzecz spółdzielni socjalnej mogą wykonywać wolontariusze.

Spółdzielnie socjalne jako narzędzie polityki społecznej zostały zaprojektowane przez ustawodawcę w taki sposób, by wspomagały socjalizację osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem społecznym. Zgodnie z ustawą o spółdzielniach socjalnych organizacja tego typu może być założona przede wszystkim przez:

1. Osoby bezrobotne<sup>258</sup>.

---

<sup>255</sup> Art. 2 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651 z późn. zm.)

<sup>256</sup> Co jest niemożliwe dla innych typów organizacji.

<sup>257</sup> Więcej: Art. 1 ustawy z dnia 22 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2010 nr 28 poz. 146)

<sup>258</sup> Rozumiane jako: osoby niezatrudnione i niewykonyjące innej pracy zarobkowej, zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, bądź, jeśli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej

2. Osoby niepełnosprawne<sup>259</sup>.
3. Bezdomnych realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności.
4. Uzależnionych od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego.
5. Uzależnionych od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej.
6. Chorych psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego.
7. Uchodźców realizujących indywidualny program integracji<sup>260</sup>
8. Zwalnianych z zakładów karnych, mający trudności w integracji ze środowiskiem.<sup>261</sup>

W pierwotnej wersji ustawy o spółdzielniach socjalnych dopuszczalne kategorie członków spółdzielni socjalnych właściwie kończyły się na powyższym katalogu osób. Możliwe jeszcze było członkostwo osób, których praca na rzecz spółdzielni wymaga specjalnych kwalifikacji niemożliwych do spełnienia przez innych członków spółdzielni. Liczba takich specjalistów spoza grupy zagrożonych wykluczeniem społecznym nie mogła przekraczać 20% członków spółdzielni.<sup>262</sup>

---

w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczące się w szkole, z wyjątkiem szkół dla dorosłych lub szkół wyższych w systemie wieczorowym albo zaocznym, zarejestrowane we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukujące zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli:

- a) są osobami pełnoletnimi w wieku przedemerytalnym nieuprawnionymi do świadczeń z tytułu emerytury, renty, czy zasiłku przedemerytalnego,
- b) nie są rolnikami lub współmałżonkami rolników lub domownikami w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe,
- c) nie są osobami odbywającymi kary pozbawienia wolności,
- d) nie uzyskującymi miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych,
- e) nie pobierającymi na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego lub na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania,
- f) nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego od pracodawcy.

<sup>259</sup> W rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.5).

<sup>260</sup> W rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, którzy podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie będący w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdujący się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym.

<sup>261</sup> Art. 4 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651) oraz art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm).

<sup>262</sup> Art. 5 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651)

W roku 2009 nastąpiła pierwsza nowelizacja ustawy o spółdzielniach socjalnych, która dopuściła możliwość zakładania spółdzielni socjalnych przez inne osoby niż wymienione wyżej, o ile ich liczba nie przekracza 50% założycieli. Dodatkowo, założycielami spółdzielni socjalnych mogą być organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego lub kościelne osoby prawne.<sup>263</sup> Zmiana ta ma na celu zapewnienie spółdzielniom socjalnym kadr o kompetencjach odpowiednich do zarządzania organizacją. Od tego czasu w praktyce można spotkać spółdzielnie socjalne osób prawnych, najczęściej zakładane przez dwie organizacje pozarządowe, rzadziej przez jednostki samorządu terytorialnego. Tego typu spółdzielnie zobowiązane są zatrudniać co najmniej 5 osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i jak pokazują przeprowadzone badania tak też czynią. Zatrudniają często osoby niepełnosprawne, czy ludzi u których występuje kumulacja wielu przyczyn zagrożenia wykluczeniem społecznym (uzależnienia, bezdomność, itd.)

Spółdzielnię socjalną osób fizycznych zakłada co najmniej 5 osób, a maksymalna liczba jej członków to 50 osób. Wyjątkiem są spółdzielnie socjalne powstałe na skutek przekształcenia spółdzielni inwalidów lub spółdzielni niewidomych, które mogą mieć większą liczbę członków. Jeśli liczba członków przekroczy 15 osób konieczny jest wybór rady nadzorczej. W mniejszych organizacjach nadzór może sprawować po prostu walne zgromadzenie. Członkowie zatrudniani są w spółdzielni na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.<sup>264</sup>

Spółdzielnie socjalne mogą liczyć na wsparcie finansowe z budżetu państwa lub budżetu jednostek samorządu terytorialnego, w szczególności poprzez: dotacje, pożyczki, poręczenia, usługi lub doradztwo w zakresie finansowym, księgowym, ekonomicznym, prawnym i marketingowym. Mogą też ubiegać się o zrefundowanie kosztów lustracji,<sup>265</sup> czyli okresowego obowiązkowego badania organizacyjno-finansowego spółdzielni przez uprawnionych ekspertów Krajowej Rady Spółdzielczej. Warto jednak zwrócić uwagę na rodzaje wsparcia, które występują w praktyce:

- jednorazowe wsparcie dla uprawnionych członków ze środków Funduszu Pracy (w wysokości 4 przeciętnych wynagrodzeń brutto dla uprawnionych założycieli oraz 3 przeciętnych wynagrodzeń brutto dla osób przystępujących do istniejących spółdzielni socjalnych);

---

<sup>263</sup> Art. 1 Ustawy z dnia 7 maja 2009 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2009 nr 91 poz. 742)

<sup>264</sup> Art. 5, 7 i 12 z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651 z późn. zm.)

<sup>265</sup> Art. 15, tamże.

- jednorazowe wsparcie dla uprawnionych członków ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, przyznawane przez OWES-y w wysokości ok. 20 tys. PLN (dokładna kwota zależy od warunków projektu realizowanego przez OWES)<sup>266</sup>;
- wsparcie pomostowe comiesięczne dla uprawnionych członków ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, przyznawane przez OWES-y przez pierwsze 6 miesięcy funkcjonowania spółdzielni socjalnej z możliwością przedłużenia o kolejne 6 miesięcy; wysokość wsparcia na każdego uprawnionego członka to ok 1300 PLN miesięcznie (dokładna kwota zależy od warunków projektu realizowanego przez OWES);
- jednorazowe wsparcie ze strony PFRON dla uprawnionych niepełnosprawnych członków na stworzenie miejsca pracy;
- refundację w całości przez okres 24 miesięcy od dnia zatrudnienia oraz w połowie przez kolejne 12 miesięcy części wynagrodzenia członków, odpowiadającej składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe i części kosztów osobowych pracowników (Fundusz Pracy);
- zwolnienie z opłat rejestracyjnych;
- zwolnienie z podatku dochodowego od osób prawnych dochodów spółdzielni socjalnej w związku z prowadzoną społeczną i zawodową reintegracją jej członków;
- przywileje przy zamówieniach publicznych w związku z ważną misją społeczną (w przypadku gdy zamawiający korzysta z klauzul społecznych).<sup>267</sup>

Gdy spółdzielnia socjalna wypracuje nadwyżkę bilansową nie można jej podzielić pomiędzy członków, czy przeznaczyć na zwiększenie funduszu udziałowego lub oprocentowanie udziałów, jak mogą to robić zwykłe spółdzielnie. Podział nadwyżki jest ściśle określony i należy:

- co najmniej 40% przeznaczyć na zwiększenie funduszu zasobowego,
- co najmniej 40% przeznaczyć na działania z zakresu reintegracji społeczno-zawodowej oraz działalności społecznie użytecznej,
- resztę na fundusz inwestycyjny.<sup>268</sup>

Może się wydawać, że spółdzielnia socjalna jest swoistym powieleniem spółdzielni pracy o długiej tradycji w Polsce. Jednak różnice między tymi dwoma rodzajami podmiotów są znaczące, co przedstawia tabela 4.1.

<sup>266</sup> Nie mogące pokrywać się z ww. wsparciem z funduszu pracy.

<sup>267</sup> Z. Janowska 2009, s. 18-19.

<sup>268</sup> Art. 10, tamże.

**Tab. 4.1 Podstawowe różnice pomiędzy spółdzielnią pracy a spółdzielnią socjalną**

<b>Podstawowe elementy różnicowania</b>	<b>Spółdzielnia pracy</b>	<b>Spółdzielnia socjalna</b>
Cel funkcjonowania gospodarczego	Przedmiotem gospodarczej działalności spółdzielni pracy jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków.	Przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę beneficjentów w celu zawodowej i społecznej integracji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
Wynagrodzenie	Za pracę w spółdzielni członek spółdzielni otrzymuje wynagrodzenie, na które składa się wynagrodzenie bieżące i udział w części nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału między członków zgodnie z zasadami ustalonymi w statucie.	Za pracę w spółdzielni członek/pracownik spółdzielni otrzymuje wynagrodzenie. Nadwyżka bilansowa nie podlega podziałowi pomiędzy członków.
Podział nadwyżki bilansowej	Nadwyżka bilansowa podlega podziałowi na podstawie uchwały walnego zgromadzenia. Co najmniej 5 procent nadwyżki przeznacza się na zwiększenie funduszu zasobowego, jeżeli fundusz ten nie osiąga wysokości wniesionych udziałów obowiązkowych.	Całość nadwyżki bilansowej walne zgromadzenie przeznacza na fundusz zasobowy spółdzielni.
Założyciele	10 dowolnych osób fizycznych	5 osób fizycznych, z czego co większość zaliczana do kategorii osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub 2 osoby prawne.
Członkowie	Dowolna liczba osób fizycznych, nie mniej niż 10	Nie mniej niż pięć osób fizycznych i nie więcej niż pięćdziesięciu o ile statut nie wymaga liczby większej albo dwie osoby prawne. W przypadku spółdzielni socjalnych osób fizycznych, większość musi być zaliczana do kategorii osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
Możliwość wsparcia publicznego	Brak	Szeroki możliwości wsparcia – więcej podrozdział 4.4.

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Miżejewski C., Przemiany prawa spółdzielczości socjalnej w Polsce, Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje, KNoPiPS PAN i IPS UW, Warszawa 20(1)/2013, s. 48-49.*

Jak wynika z tabeli 4.1 spółdzielnia socjalna jest zupełnie nowym rozwiązaniem prawnym w zakresie gospodarki społecznej w stosunku do starszych form spółdzielczych. Spółdzielnie socjalne mają od odegrania istotną rolę w polityce społecznej i polityce rynku pracy jako narzędzie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu poprzez reintegrację społeczno-zawodową swoich beneficjentów. Zatem nie dziwi ta liczba przywilejów i obostrzeń przewidzianych przez ustawodawcę dla tych organizacji. Rozwiązania prawne w zakresie spółdzielczości socjalnej wymagają dalszych uzupełnień. Niewątpliwie sprawą nie do końca uregulowaną jest kwestia procedur likwidacyjnych spółdzielni, w szczególności tych, które powstały dzięki pomocy publicznej, gdyż nie jest jasne co zrobić z majątkiem likwidowanej organizacji. Oprócz tego procedura likwidacyjna jest w opinii osób badanych zbyt skomplikowana, dlatego wiele organizacji tego nie podejmuje i istnieją często w permanentnym zawieszeniu. Innym problemem spółdzielni socjalnych jest obowiązek prowadzenia pełnej rachunkowości,



co znacznie podwyższa koszty prowadzonej działalności, a jest zbyt skomplikowane do prowadzenia we własnym zakresie.<sup>269</sup>

### 4.3 Spółdzielczość socjalna w wybranych krajach Unii Europejskiej

Spółdzielczość socjalną porównywalną z polską można spotkać w niewielu krajach. Nie oznacza to, że sfera działalności związanej z reintegracją społeczną i zawodową poprzez zatrudnienie socjalne jest w większości państw niezagospodarowana. Wręcz zwykło się wyróżniać w krajach UE pewien dominujący rodzaj podmiotów ekonomii społecznej określanych mianem przedsiębiorstw społecznych integracji zawodowej (*work integration social enterprises*). Celem ich działalności jest niesienie pomocy niskokwalifikowanym bezrobotnym w odnalezieniu się na otwartym rynku pracy. Organizacje te reintegrują zawodowo i społecznie poprzez różnego typu użyteczne aktywności. W wielu krajach europejskich stworzono dla takich organizacji odpowiedni system wsparcia publicznego, aby jeszcze lepiej wykorzystywać ich potencjał w omawianym zakresie.<sup>270</sup> Każdy kraj przyjmuje w tym zakresie swoje indywidualne rozwiązania, wynikające z tradycji społeczno-gospodarczej. W tabeli 4.2 porównano rozwiązania dotyczące przyjętego w Polsce systemu spółdzielczości socjalnej z różnymi formami przedsiębiorstw społecznych integracji zawodowej w wybranych krajach UE.

**Tab. 4.2 Przedsiębiorstwa społeczne integracji zawodowej w wybranych krajach UE w porównaniu ze spółdzielczością socjalną w Polsce**

Kraj	Formy prawne przedsiębiorstw społecznych integracji zawodowej	Podobieństwa z polskimi spółdzielniami socjalnymi	Różnice z polskimi spółdzielniami socjalnymi
Belgia	spółki użyteczności społecznej	<ul style="list-style-type: none"> <li>- prowadzą reintegrację społeczno-zawodową osób o różnych przyczynach wykluczania społecznego,</li> <li>- tworzą miejsca pracy czasowe lub długoterminowe, których powstanie jest finansowane ze środków publicznych,</li> <li>- finansowanie ze środków publicznych maleje z upływem czasu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nie działają na zasadach spółdzielczych,</li> <li>- prowadzą programy praktyk i staży,</li> <li>- występuje wiele programów wsparcia dla takich organizacji na poziomie regionalnym.</li> </ul>
Dania	przedsiębiorstwa społeczności lokalnej	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dobrze wpasowują się w definicję EMES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nie działają na zasadach spółdzielczych,</li> <li>- prowadzą programy szkoleń i zatrud-</li> </ul>

<sup>269</sup> Więcej, nt. rekomendowanych zmian prawnych w dalszej części pracy.

<sup>270</sup> Defourny J., Nyssens M., Social enterprise in Europe: Introduction to an update, [w] Defourny J., Nyssens M. (red.), Social enterprise in Europe: recent trends and developments, EMES European Research Network, Liege, 2008, s. 8.

			<p>nienia czasowego,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- najczęściej powstają ze współdziałania samorządu z trzecim sektorem,</li> <li>- poprzez system finansowania są pod silnym wpływem rządowym.</li> </ul>
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- centra pracy,</li> <li>- zakłady chronione,</li> <li>- stowarzyszenia bezrobotnych,</li> <li>- spółdzielnie pracy.</li> </ul>	- mogą występować w formie spółdzielczej.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- przedsiębiorstwa społeczne są dedykowane tylko dla reintegracji zawodowej,</li> <li>- aby móc korzystać z określenia „przedsiębiorstwo społeczne” muszą zatrudniać co najmniej 30% długotrwale bezrobotnych lub niepełnosprawnych oraz przynajmniej 1 osobę niepełnosprawną,</li> <li>- nie otrzymują specjalnego wsparcia ze strony rządu.</li> </ul>
Francja	spółdzielnie wspólnego interesu	- działają na zasadach spółdzielczych,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- brak odpowiedniego systemu wsparcia publicznego dla takich organizacji,</li> <li>- ich funkcjonowanie ma się opierać na połączeniu sił beneficjentów, z wolontariuszami trzeciego sektora, administracją publiczną i biznesem,</li> <li>- mała liczebność tego typu organizacji (w 2007 roku w całej Francji było ich poniżej 100).</li> </ul>
Irlandia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- spółki non-profit</li> <li>- stowarzyszenia,</li> <li>- spółdzielnie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mogą występować w formie spółdzielczej,</li> <li>- świadczą głównie usługi zatrudnienia socjalnego.</li> </ul>	- mają silne powiązanie (wsparcie i ścisła współpraca) z instytucjami rynku pracy.
Niemcy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- spółdzielnie,</li> <li>- stowarzyszenia,</li> <li>- fundacje,</li> <li>- spółki non-profit.</li> </ul>	- mogą występować w formie spółdzielczej.	- brak jakichkolwiek szczegółowych rozwiązań prawnych dla przedsiębiorstw społecznych integracji zawodowej – zdarzają się tylko jako całkowicie oddolne inicjatywy.
Portugalia	Firmy integracyjne w formie spółdzielni, stowarzyszenia i innych.	- mogą występować w formie spółdzielczej.	- sektor rozwijany według przyjętego państwowego schematu „firmy integracyjnej”, do którego mogą przystępować różne formy prawne podmiotów.
Szwecja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- spółdzielnia socjalna,</li> <li>- spółka non-profit,</li> <li>- stowarzyszenia.</li> </ul>	- co do zasady reintegracja zawodowa przez spółdzielnie socjalne odbywa się na podobnej zasadzie samopomocy jak w Polsce.	- spółdzielnie socjalne często ściśle współpracują z instytucjami rynku pracy, jako podwykonawcy zadań.
Wielka Brytania	<ul style="list-style-type: none"> <li>- spółki non-profit</li> <li>- stowarzyszenia,</li> <li>- spółdzielnie.</li> </ul>	- mogą występować w formie spółdzielczej.	- brak odpowiedniego systemu wsparcia publicznego dla takich organizacji.
Włochy	- spółdzielnia socjalna	- funkcjonują spółdzielnie socjalne o identycznych cechach jak w Polsce (pierwotny wzór dla polskich rozwiązań).	- funkcjonuje specjalny typ spółdzielni socjalnych, których celem jest dostarczanie usług społecznych.

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Defourny J., Nyssens M. 2008 s. 13-36.*

W Wielkiej Brytanii przedsiębiorstwami społecznymi integracji zawodowej są organizacje o statusie dobroczynnym, które zorganizowane są w formie spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, stowarzyszeń, czy spółdzielni, których pracownikami i/lub współwłaścicie-

lami są osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.<sup>271</sup> Podobne przedsiębiorstwa społeczne działają również w Irlandii i Austrii, jednakże w tym drugim przypadku beneficjenci nie są współwłaścicielami organizacji, choć zazwyczaj są mocno reprezentowani we władzach takich przedsiębiorstw społecznych.<sup>272</sup> W Niemczech natomiast podobną działalność prowadzą najczęściej stowarzyszenia. Inne dopuszczalne w prawie niemieckim formy przedsiębiorczości społecznej to spółdzielnia i spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Wyodrębnionej formy spółdzielni socjalnej nie odnajdziemy.<sup>273</sup>

W Finlandii, na kanwie wzrostu zainteresowania gospodarką społeczną w latach 90. XX wieku, wprowadzono dwa rodzaje podmiotów realizujących cele charakterystyczne dla spółdzielczości socjalnej: spółdzielnie pracy oraz centra pracy. Centra pracy są przedsiębiorstwami o celach społecznych, realizującymi je poprzez zatrudnienie socjalne oraz przeznaczanie zysków na cele statutowe. Od polskich spółdzielni socjalnych różnią się ograniczonym uczestnictwem beneficjentów w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Spółdzielnie pracy powołano do walki z długotrwałym bezrobociem. Osoby długo pozostające poza rynkiem pracy mogą liczyć na wsparcie ze strony państwa w momencie przystąpienia do takiej spółdzielni. Fińskie spółdzielnie pracy są mocno związane z lokalnymi wspólnotami obywatelskimi: wyrastają z nich oraz mocno swoje wspólnoty wspierają. Dodatkowo są silnie związane z miejscowymi firmami i władzami samorządowymi. W porównaniu do centrów pracy charakteryzują się dużą elastycznością organizacji pracy oraz uczestnictwem beneficjentów w zarządzaniu podmiotem.<sup>274</sup>

We Francji funkcjonują spółdzielnie wspólnego interesu, których celem jest z jednej strony zaangażowanie różnego typu interesariuszy (pracowników, beneficjentów, wolontariuszy, wspierających finansowo) za pomocą systemu demokratycznego i partycypacyjnego zarządzania, który gwarantuje trwałość celów społecznych przedsiębiorstwa. Z drugiej strony organizacje te mają dostęp do szerokiego systemu wsparcia ze środków publicznych i prywat-

---

<sup>271</sup> Sienicka A., *Formy prawne przedsiębiorstw społecznych Anglii i Walii*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006, s. 9.

<sup>272</sup> Michalik A., *Spółdzielnia socjalna jako platforma wymiany doświadczeń i podnoszenia kompetencji zawodowych*, *Ekonomia Społeczna* 1/2011, s. 30-31.

<sup>273</sup> Birkholzer K., *Rozwój i perspektywy gospodarki społecznej i trzeciego sektora w Niemczech*, [w] Leś E., Ołdak M., *Przedsiębiorstwo społeczne w rozwoju lokalnym*, Collegium Civitas Press, Warszawa 2007, s. 180-181.

<sup>274</sup> Michalik A. 2011, *op. cit.*, s. 33-34.

nych, dzięki czemu mogą lepiej realizować cele społeczne związane z reintegracją społeczno-zawodową beneficjentów.<sup>275</sup>

Rozwiązania bardziej zbliżone do polskiego modelu można znaleźć w Belgii, Portugalii, Grecji, czy Hiszpanii. W Belgii podmioty w formie spółek prowadzą reintegrację zawodową wspólników<sup>276</sup>, przy okazji wzmacniając u nich poczucie odpowiedzialności za wspólnie prowadzoną organizację. Podmioty te funkcjonują w oparciu o zasady spółdzielcze i są uznawane przez miejscowy odpowiednik Krajowej Rady Spółdzielczej. W Portugalii realizacja idei spółdzielczości socjalnej odbywa się poprzez firmy integracyjne posiadające status spółdzielni lub stowarzyszenia. W przypadku przyjęcia formuły spółdzielni uzyskują one status spółdzielni solidarności społecznej. Podmioty te stanowią element systemu podejmującego działania interwencyjne, mające na celu wspieranie osób wykluczonych, co ma prowadzić do reintegracji społeczno-zawodowej poprzez podjęcie w przyszłości zatrudnienia na otwartym rynku pracy, nawet w roli właścicieli własnych podmiotów gospodarczych. W Grecji funkcjonują spółdzielnie socjalne praktycznie identyczne jak w Polsce, jednak ich działania ograniczają się tylko do grupy wykluczonych z powodu zaburzeń psychicznych. W Hiszpanii wiele oddolnych inicjatyw obywatelskich, mających na celu reintegrację społeczną i zawodową poprzez pracę, przyjmuje formę spółdzielni inicjatyw socjalnych. Ich dobre rezultaty w zwalczaniu bezrobocia zaowocowały dużym wsparciem tego typu podmiotów ze strony władz lokalnych i dalszym rozwojem.<sup>277</sup>

Wydzielona forma prawna spółdzielni socjalnej funkcjonuje również w Szwecji. Organizacje te wykazywały się dużą skutecznością w działaniach z zakresu reintegracji społecznej i dobrym rozeznaniem realiów rynku pracy. Dlatego z biegiem czasu współpraca pomiędzy nimi, a instytucjami rynku pracy zacieśniała się. Obecnie wiele z nich uzyskało status podwykonawcy w publicznych programach z zakresu aktywnej polityki rynku pracy.<sup>278</sup>

Polska spółdzielczość socjalna została utworzona w oparciu o doświadczenia włoskie, gdzie w 2005 r. działało ponad 7000 takich organizacji, które zrzeszały około 250 tys. członków. Gwałtowny rozwój spółdzielnie socjalne przeżyły w latach 70. ubiegłego wieku, kiedy w wyniku kryzysu gospodarczego pojawiło się duże bezrobocie, a wraz z nim szereg innych problemów związanych z zagrożeniem biedą. Początkowo organizacje te rozwijały się bez

---

<sup>275</sup> Galera G., Borzaga C., Social enterprise. An international overview of its conceptual evolution and legal implementation, [http://www.fdsc.ro/library/files/prometeus/Social\\_enterprise.An\\_international\\_overview.pdf](http://www.fdsc.ro/library/files/prometeus/Social_enterprise.An_international_overview.pdf) [dostęp na 03.09.2014], s.12.

<sup>276</sup> Wcześniej zagrożonych wykluczeniem społecznym.

<sup>277</sup> Michalik A. 2011, *op. cit.*, s. 31-32.

<sup>278</sup> Stryjan Y., Pestoff V., Sweeden, [w] Defourny J., Nyssens M. (red.), 2008, s. 32-33.

szczegółowych uregulowań prawnych a pierwsza ustawa o spółdzielniach socjalnych powstała dopiero w 1991 roku. Ustawa definiuje spółdzielnię socjalną jako organizację silnie zakorzenioną lokalnie, której celem działania jest służenie społeczeństwu. Organizacja musi promować rozwój osobisty i społeczną integrację osób, nie może być jedynie dostawcą usług. W przeciwieństwie do tradycyjnych spółdzielni powinna działać na rzecz całego społeczeństwa, a nie tylko zrzeszonych członków.<sup>279</sup>

We Włoszech spotyka się spółdzielnie socjalne trzech typów:

- spółdzielnie socjalne typu „A”, których podstawowym celem jest dostarczanie usług społecznych, zdrowotnych i edukacyjnych,
- spółdzielnie socjalne typu „B”, których celem jest społeczna i zawodowa reintegracja członków, przy czym branża nie ma znaczenia,
- spółdzielnie socjalne mieszane, które łączą oba cele, czyli poprzez usługi o charakterze społecznym dokonują społecznej i zawodowej reintegracji członków.<sup>280</sup>

Włochy mają zdecydowanie dłuższą tradycję jeśli chodzi o spółdzielczość socjalną od Polski, co objawia się również w liczbie podmiotów i ich beneficjentów, która w przypadku Włoch jest zdecydowanie większa. Porównując polskie spółdzielnie socjalne do włoskich, można w przypadku naszego kraju wyróżnić spółdzielnie typu B i mieszane. Polskie przepisy nie przewidują powstawania organizacji typu A jak we Włoszech, ale samorządy lokalne mogą powoływać spółdzielnie socjalne osób prawnych, których zakres usług można określić zgodnie z lokalnymi potrzebami, np. w zakresie usług społecznych związanych z opieką nad osobami starszymi. Jednak do tej pory samorządów lokalnych, które zdecydowałyby się na taki krok jest w Polsce niewiele.<sup>281</sup>

Doświadczenia włoskie wskazują kilka mocnych stron spółdzielczości socjalnej. Organizacje te ze względu na niewielkie rozmiary działają lokalnie i są blisko potrzeb mieszkańców. Przejawiają dużą zdolność tworzenia i wykorzystywania kapitału społecznego, czyli sieci powiązań pomiędzy mieszkańcami. Dodatkowo, obejmują wykwalifikowane zasoby ludzkie wśród współpracujących wolontariuszy i pracowników. Zatrudniają ludzi charakteryzujących się altruizmem. Charakteryzują się też wysoką skutecznością świadczenia usług społecznych

<sup>279</sup> Brzozowska J., Usługi społeczne świadczone przez spółdzielnie socjalne [w] Grewiński M., Rymsza M. 2011 s. 227-229.

<sup>280</sup> Thomas A., The Rise of Social Cooperatives in Italy, *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 15, No. 3, 2004, s. 247-248.

<sup>281</sup> W województwie łódzkim jest tylko jeden przykład organizacji powołanej przez jednostkę samorządu terytorialnego. Gminy Brzeziny i Rogów współtworzą Spółdzielnię Socjalną Comunal Service, która świadczy różnorodne usługi komunalne dla gmin.

dzięki niezależności od państwa. Dostrzega się we Włoszech również słabe strony spółdzielczości socjalnej. Zauważono, że podmioty te stają się coraz bardziej uzależnione od władz publicznych i ich zleceń. Zmieniające się warunki gospodarcze ukazują ich niskie zdolności do elastycznego dostosowania do potrzeb rynkowych.<sup>282</sup>

Z doświadczeń międzynarodowych można czerpać inspirację do rozwoju sektora spółdzielczości socjalnej w Polsce. Niewątpliwie wartościowe mogłyby być wspólne inicjatywy publicznych służb zatrudnienia ze spółdzielniami socjalnymi na wzór szwedzki. Dzięki temu można by zwiększyć zrozumienie specyfiki tego sektora wśród pracowników instytucji rynku pracy, co może prowadzić do lepszego wykorzystania potencjału spółdzielni socjalnych dla reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Wartą rozważenia drogą rozwoju dla spółdzielni socjalnych jest również włoski model spółdzielni typu A, powoływanych w celu świadczenia usług społecznych. Taki model spółdzielni mógłby być bardzo przydatny dla wielu samorządów, które widząc niedobór pewnych usług społecznych na swoim obszarze, dzięki spółdzielniom miałyby szansę wypełnić taką lukę, przy okazji dając pracę kilku bezrobotnym. Poza tymi dwoma przykładami trudno znaleźć więcej dobrych praktyk dla Polski, która jest jednym z liderów wykorzystania podmiotów ekonomii społecznej do integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w Europie.

#### **4.4 Wsparcie rozwoju spółdzielni socjalnych w Polsce**

Na kondycję i rozwój spółdzielni socjalnych niekorzystnie wpływał szereg barier z jakimi spółdzielcy musieli się mierzyć w działalności już od początku istnienia tych organizacji w Polsce. Do najczęściej wymienianych przez z nich należą:

1. Bariery formalno-prawne:

- zbyt duże wymagania stawiane spółdzielniom socjalnym przez obowiązujące przepisy prawne (skomplikowane przepisy, rachunkowość),
- niestabilność przepisów prawa,
- nieznanomość przez urzędników przepisów dotyczących spółdzielni socjalnych,
- brak przychylności ze strony władz lokalnych,

---

<sup>282</sup> Borzaga C., Santuari A., Przedsiębiorstwa społeczne we Włoszech. Doświadczenia spółdzielni społecznych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2005, s. 37-38.

## 2. Bariery finansowe:

- zbyt ograniczone możliwości wsparcia finansowego ze środków publicznych, często uniemożliwiające rozpoczęcie działalności,
- kryzys ekonomiczny,
- brak wiarygodności kredytowej spółdzielni,

## 3. Bariery związane z niską jakością zasobów ludzkich:

- niskie kwalifikacje założycieli i małe doświadczenie w załatwianiu spraw urzędowych,
- niska wydajność pracowników (osób zagrożonych wykluczeniem społecznym),
- częsty brak doświadczenia założycieli i nieznajomość rynku,

## 4. Inne:

- niewielka liczba pozytywnych przykładów działalności spółdzielni socjalnych w Polsce, szczególnie po zakończeniu okresu wsparcia budżetowego.<sup>283</sup>

Wiele z wymienionych wyżej barier jest obecnie w miarę skutecznie niwelowana dzięki zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych z 2009 roku. Nowe przepisy są bardziej elastyczne i umożliwiają m. in. włączenie do struktur spółdzielni organizacji non-profit lub ekspertów, którzy dysponują wiedzą oraz doświadczeniem w prowadzeniu działalności gospodarczej, co ma poprawić skuteczność działania spółdzielni socjalnych. Poza zmianami ustawy, rozwinięto również system wsparcia dla całego sektora ekonomii społecznej, jak również dedykowany specjalnie spółdzielniom socjalnym. W otoczeniu spółdzielni działa szereg organizacji i instytucji, które mają wpływ na funkcjonowanie i rozwój spółdzielczości socjalnej w Polsce (rys. 4.1).

Podstawą Zintegrowanego Systemu Wsparcia Ekonomii Społecznej są OWES-y (rys. 3.2). Z założenia polem ich zainteresowań powinna być pomoc wszelkiego typu podmiotom gospodarki społecznej w danym regionie lub subregionie. Jednak do tej pory ich działania skupiały się głównie na spółdzielniach socjalnych, gdyż większość środków, którymi dotąd dysponowały była dedykowana wsparciu właśnie tej grupy organizacji. Ośrodki prowadziły działania doradcze i szkoleniowe dla różnych typów organizacji, jednak bezpośrednie wsparcie finansowe dotyczyło tylko powstawania nowych lub rozwoju istniejących spółdzielni socjalnych. W województwie łódzkim na dzień 30 czerwca 2014 roku OWES-y działały przy pięciu organizacjach, takich jak:

- Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich OPUS,

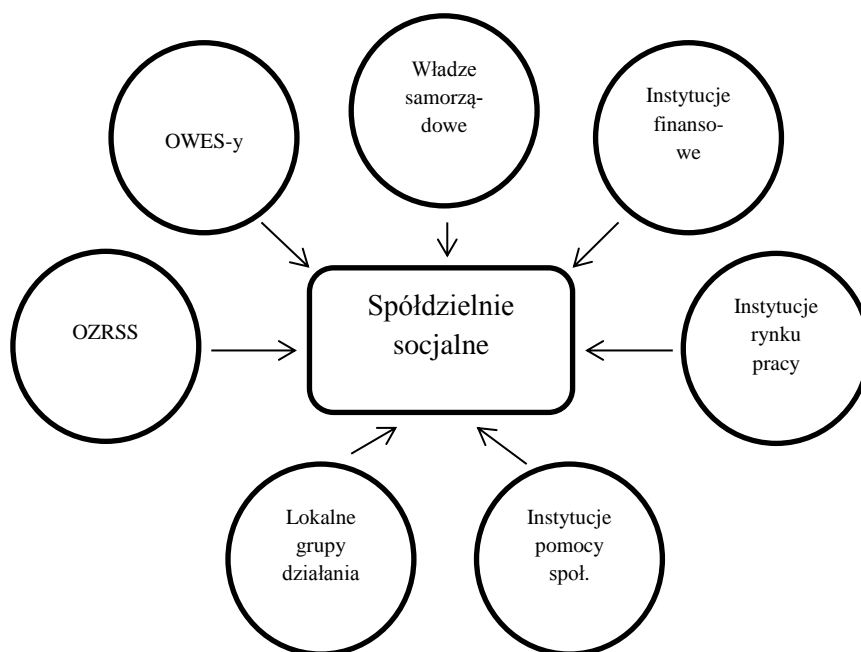
---

<sup>283</sup> Misiewicz M., Początki spółdzielczości socjalnej w Polsce – uwagi praktyka [w] Leś E., Ołdak M. (red.), Z teorii i praktyki gospodarki społecznej, Collegium Civitas, Warszawa 2006, s. 130-131.

- Fundacja Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO),
- Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne "Ja-Ty-My",
- Fundacja Studiów Europejskich - Instytut Europejski,
- PL Europa sp. z o.o.<sup>284</sup>

OWES-y w województwie łódzkim rozwijały współpracę. To, co charakteryzowało je w skali kraju to fakt, że nie podzieliły się obszarem pod kątem terytorialnym<sup>285</sup>, a merytorycznie, czyli miały swoje specjalizacje zgodnie z posiadanymi kompetencjami. Były ważnym partnerem dla władz samorządowych jako lokalny reprezentant sektora ekonomii społecznych, w tym spółdzielni socjalnych. W maju 2015 roku trwał proces akredytacji OWES-ów<sup>286</sup>, do którego nie przystąpił Instytut Europejski, co oznacza, że nie będzie dłużej pełnił tej roli. W wyniku akredytacji prawdopodobnie w województwie łódzkim pozostaną tylko trzy pierwsze Ośrodki z powyższej listy.

**Rys. 4.1 Otoczenie spółdzielni socjalnych w Polsce**



*Źródło: Opracowanie własne.*

Samorządy lokalne oraz tworzone przez nie lokalne grupy działania są ważnymi instytucjami wsparcia spółdzielni socjalnych. Kwestie istnienia spółdzielni socjalnych często uzależnione są od przychylności oraz wsparcia merytorycznego i materialnego władz lokalnych.

<sup>284</sup> [http://mapyowes.ekonomiaspoleczna.pl/mapstest?czy\\_projekt\\_aktywny\\_16=1&state\\_province\[\]=1306](http://mapyowes.ekonomiaspoleczna.pl/mapstest?czy_projekt_aktywny_16=1&state_province[]=1306) [dostęp 30.06.2014].

<sup>285</sup> OWES-y w województwie łódzkim nie działają na ściśle przypisanym terytorium subregionalnym.

<sup>286</sup> Więcej: <http://www.akses.crzl.gov.pl/Akredytacja-OWES,p4.html> [dostęp na 18.05.2015].



Samorządy mogą być również odbiorcami usług spółdzielni oraz ułatwiać im pozyskiwanie zleceń poprzez stosowanie klauzul społecznych przy zamówieniach publicznych. Dodatkowo spółdzielnie mogą być sposobem na łagodzenie lokalnych kwestii społecznych, w tym jednej z najistotniejszych związanej z wykluczeniem społecznym.

Istotnym elementem otoczenia spółdzielni socjalnych, jak i każdego przedsiębiorstwa, są instytucje finansowe, tj. banki, fundusze poręczeniowe, fundusze pożyczkowe. Ważne jest, aby instytucje te rozumiały specyfikę funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej, które choć nie nastawione na maksymalizację zysku, powinny być rentownymi przedsięwzięciami. W Polsce wiele instytucji finansowych można zaliczyć do podmiotów ekonomii społecznej (banki spółdzielcze, spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe), dzięki czemu specyficzne oczekiwania i potrzeby spółdzielni socjalnych mogą znaleźć partnera w społecznie zaangażowanym sektorze finansowym.

Dodatkowym, ważnym elementem otoczenia spółdzielni socjalnych jest Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych, założony w 2007 roku. Celami statutowymi OZRSS są promocja i wspieranie idei spółdzielczości socjalnej, działanie na rzecz szeroko rozumianej reintegracji społecznej i zawodowej oraz zapewnienie zrzeszonym w nim spółdzielniom socjalnym pomocy w ich działalności statutowej. Związek realizuje swoje cele poprzez:

- Współdziałanie i pomoc w zakładaniu spółdzielni socjalnych oraz w realizacji zadań statutowych.
- Prowadzenie szkoleń pracowników i członków spółdzielni, inicjowanie szkolnictwa spółdzielczego.
- Prowadzenie działalności instruktażowej, doradczej, wydawniczej, kulturalnej, społeczno-wychowawczej.
- Inicjowanie i rozwijanie kooperacji i współpracy między spółdzielniami oraz współdziałanie z placówkami naukowo-badawczymi.
- Współdziałanie w doskonaleniu samorządu spółdzielczego oraz współpraca z samorządami gospodarczymi.
- Reprezentowanie interesów zrzeszonych spółdzielni wobec organów administracji państwowej i samorządu terytorialnego.
- Przeprowadzanie lustracji spółdzielni socjalnych.

- Prowadzenie wszelkiej innej działalności ułatwiającej spółdzielniom realizację ich celów statutowych i przedmiotu działania.
- Pozyskiwanie i alokację publicznych środków krajowych i zagranicznych.<sup>287</sup>

Ważnym elementem działalności OZRSS jest prowadzenie statystyk i badań dotyczących spółdzielczości socjalnej w Polsce. Należy doceniać, że związek nie tylko objął funkcje kontrolne nad spółdzielczością socjalną, ale pełni rolę reprezentanta środowiska przed władzami publicznymi. Związek integruje też sektor spółdzielczości socjalnej, dba o promocję dobrych praktyk. Prowadzona przez OZRSS działalność lustracyjna ma być nie tyle kontrolną, co formą zdiagnozowania problemów i udzielenia pomocy w ich rozwiązaniu.

W szerokim otoczeniu spółdzielni socjalnych działa też wiele instytucji publicznych, które mogą mieć duży wpływ na ich funkcjonowanie. Instytucje te można pogrupować, ze względu na szczebel samorządu, do którego przynależą, i tak:

- gminne – urzędy gminy i ośrodki pomocy społecznej,
- powiatowe – starostwa powiatowe, powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR), powiatowe urzędy pracy (PUP),
- wojewódzkie – urzędy marszałkowskie, regionalne ośrodki pomocy społecznej (ROPS), wojewódzkie urzędy pracy (WUP).

Dla spółdzielni nie jest istotne z jakiego szczebla samorządowego dana instytucja pochodzi, ale jaki ma zakres działalności.

Władze samorządowe mogą być ważnym partnerem spółdzielni socjalnych. To właśnie samorządy, bądź podległe im instytucje, mogą być inicjatorami powstawania spółdzielni socjalnych. Wspomagają je udostępniając lokale, zlecając prace, czy udzielając wsparcia finansowego, choćby w postaci poręczeń. Często przytaczanym przykładem dobrego partnerstwa pomiędzy samorządem a podmiotami ekonomii społecznej, w tym spółdzielniami socjalnymi, jest gmina Byczyna w województwie opolskim. W tej niewielkiej gminie ulokowane jest 5 z 36 spółdzielni socjalnych województwa opolskiego<sup>288</sup>.

W 2004 roku Byczyna była podobna do wielu małych gmin oddalonych od dużych ośrodków miejskich. Mieszkało tam około 10 tys. mieszkańców, stopa bezrobocia przekraczała 20%, a wśród bezrobotnych ponad połowę stanowili ludzie przed 34 rokiem życia.

<sup>287</sup> Rozdział II, Statutu Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych, <http://www.ozrss.pl/statut.htm> [dostęp 17.03.2012].

<sup>288</sup> Stan na 12.09.2014.

Władze gminy, chcąc walczyć z bezrobociem i wykluczeniem społecznym, nie mogły liczyć na rozwój sektora prywatnego na tym zubożałym obszarze. Postawiły więc na rozwój ekonomii społecznej. Przy ośrodku pomocy społecznej utworzono w 2005 roku Centrum Integracji Społecznej. Następnie przy wsparciu gminy i Centrum powstała pierwsza w gminie spółdzielnia socjalna, której początki są ściśle związane z pomocą ze strony gminy (poręczenia, pierwsze zlecenia). Po sukcesie tych pierwszych organizacji w gminie zaczęły pojawiać się kolejne podmioty ekonomii społecznej, w tym cztery następne spółdzielnie socjalne. Podmioty ekonomii społecznej odpowiadają m. in. za promocję i rozwój oferty turystycznej gminy, prowadzą obiekty turystyczne (muzea, hotele), a więc wpływają na rozwój gospodarczy całej gminy. Niemniejszą korzyścią była też przemiana społeczna, jaka nastąpiła w gminie: mieszkańcy przeszli od stanu beznadziei i niemożności do postawy otwartej na świat, przedsiębiorczej.<sup>289</sup>

Rola instytucji rynku pracy (wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy) w otoczeniu spółdzielni socjalnych wiąże się przede wszystkim z faktem, że spółdzielczość socjalna jest jednym z narzędzi przeciwdziałania bezrobociu. Urzędy pracy często biorą czynny udział w przygotowaniu przyszłych spółdzielców do rozpoczęcia działalności oferując system szkoleń. Dodatkowo instytucje te pośredniczą w dotowaniu uruchamianych spółdzielni ze środków Funduszu Pracy lub funduszy strukturalnych. Mimo wszystko potencjał tych instytucji w inicjowaniu przedsięwzięć z zakresu spółdzielczości socjalnej wydaje się mało wykorzystywany. Może to wynikać z niskiego poziomu wiedzy nt. spółdzielczości socjalnej u pracowników publicznych służb zatrudnienia.

Instytucje pomocy społecznej (ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie, regionalne ośrodki polityki społecznej), mają dużą rolę do odegrania w tworzeniu spółdzielni socjalnych. Te organizacje pracują na co dzień z potencjalnymi spółdzielcami i mogą być inicjatorem tego typu inicjatyw. Pomysły na założenie spółdzielni socjalnej mogą, a wręcz powinny pojawiać się przy okazji działań instytucji pomocy społecznej.

Każda z wyżej opisanych organizacji zajmuje ważne miejsce w systemie spółdzielczości socjalnej i ma duże znaczenie dla rozwoju tych przedsiębiorstw społecznych. Istotne jest, aby w szczególności instytucje publiczne uświadomiły sobie potencjał jaki niesie ze sobą spółdzielczość socjalna dla lokalnego rozwoju społeczno-ekonomicznego.

---

<sup>289</sup> Wzorek A., Gmina, której chce się chcieć, Wspólnota. Pismo Samorządu Terytorialnego, 52/2011, <http://www.wspolnota.org.pl/artukul/13628,gmina-kt%C3%B3rej-chce-si%C4%99-chcie%C4%87>, [dostęp 2.04.2011].

## 4.5 Kondycja spółdzielni socjalnych w Polsce – przegląd badań

Pierwsze badanie stanu spółdzielczości socjalnej w Polsce było prowadzone przez Stowarzyszenie Klon/Jawor w ramach projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”, pod nazwą *Kondycja ekonomii społecznej w Polsce 2006*. Badania te dotyczyły całego sektora ekonomii społecznej, w tym powstających pierwszych spółdzielni socjalnych.

W badaniu uwzględniono wówczas 45 spółdzielni socjalnych (na ok. 100 wtedy zarejestrowanych), zrzeszających prawie 400 osób, w tym ok. 40% kobiet. Najważniejszą informacją płynącą z badania była ocena słabej kondycji finansowej spółdzielni socjalnych, ponieważ 40% tych podmiotów nie odnotowało w roku 2005 żadnych przychodów, 46,7% osiągnęło przychody na poziomie od 10 tys. do 100 tys. złotych, a tylko 13,3% - powyżej 100 tys. zł. Posiadanie jakichkolwiek rezerw finansowych deklarowało zaledwie ok. 3,7% spółdzielni socjalnych, 22,2% spółdzielców szacowało majątek swojej spółdzielni na poniżej 5 tys. zł, 66,7% - powyżej 5 tys. zł, a tylko 11,1% - powyżej 100 tys. zł. Z tego też powodu wynagrodzenia i poziom zatrudnienia w spółdzielniach był w granicach minimalnego prawnie dopuszczalnego. Pozytywnym zjawiskiem był natomiast fakt, że w pracach ok. 40% spółdzielni socjalnych uczestniczyli wolontariusze, chociaż badania wskazują, że często za „wolontariuszy” uważano członków spółdzielni, którzy nie zostali jeszcze związani umową o pracę.<sup>290</sup>

Te nader skromne efekty działań spółdzielni socjalnych w pierwszym okresie spowodowały, że właśnie sytuacja finansowa była najważniejszym obszarem, nad którym spółdzielnie chciały pracować w ciągu kolejnych 2 lat (wskazało go 81,5% badanych). W dalszej kolejności spółdzielcy chcieli skupić się na stanie i poziomie wyposażenia spółdzielni (63%), co było ściśle powiązane z ich sytuacją finansową. Dalej uplasowało się polepszanie współpracy z organami administracji publicznej i samorządowej (44,4%).<sup>291</sup>

W 2007 roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej sporządziło *Ocenę stanu spółdzielczości socjalnej*. Do sporządzania raportu posłużyły głównie dane rejestrowe, przez co można się z niego dowiedzieć, tylko kilku informacji nt. ogólnej struktury spółdzielczości socjalnej w Polsce. Raport wskazuje, że na koniec maja 2007 w Polsce zarejestrowanych było 99 spółdzielni socjalnych – najwięcej w województwie wielkopolskim (13), a najmniej w podlaskim, świętokrzyskim i kujawsko-pomorskim – po jednej spółdzielni. Prawie 90% to podmioty usługowe, najczęściej świadczące proste usługi remontowo-budowlane, porządkowe, gastronomiczne i opiekuńcze. Większość spółdzielni socjalnych założona była przez mi-

<sup>290</sup> <http://civicpedia.ngo.pl/x/330668#> [dostęp na 15.02.2012].

<sup>291</sup> *Ibid.*

nimalna grupę pięciu członków, raptem 6% podmiotów założyło dziesięciu i więcej członków.<sup>292</sup> Przy okazji raport ujawnił, że rozwój sektora spółdzielczości socjalnej w Polsce właściwie zatrzymał się w porównaniu z poprzednim badaniem.

Kolejne badanie spółdzielni socjalnych przeprowadzono w okresie od kwietnia do sierpnia 2009 roku przez Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej z Katowic we współpracy z Ogólnopolskim Związkiem Rewizyjnym Spółdzielni Socjalnych. Objęto nim 52 spółdzielnie socjalne z całej Polski. Badanie dotyczyło ich funkcjonowania w 2008 roku. Wyniki pokazały, że spółdzielnie socjalne w dalszym ciągu były małymi podmiotami gospodarczymi o liczbie członków dla zdecydowanej większości podmiotów nie przekraczającej dziesięciu osób. Zauważono, że nie wszyscy członkowie spółdzielni socjalnych znajdują w nich zatrudnienie (przeciętne zatrudnienie to 3,89 etatu na organizację, a spółdzielnia 27% nie zatrudniała nikogo), co w świetle wcześniejszych badań wynika prawdopodobnie ze słabej sytuacji finansowej badanych podmiotów.<sup>293</sup>

Pierwszą próbę przeprowadzenia badania całej populacji<sup>294</sup> spółdzielni socjalnych w Polsce podjęto w 2011 roku przez OZRSS na zlecenie MPiPS, pt. *Monitoring Spółdzielni Socjalnych*. Ostatecznie badaniem objęto 112 organizacji, czyli raptem niecałe 40 % populacji badawczej. Z badania wynika, że spółdzielnie socjalne w dalszym ciągu były małymi organizacjami, gdyż zaledwie 10% deklaroowało liczbę członków wynoszącą dziesięć i więcej osób; średnia liczba członków założycieli wynosiła 7,75; 55% członków spółdzielni była z nimi związana spółdzielczymi umowami o pracę, a 42% pracowało w oparciu o umowę zlecenie, bądź o dzieło. Dodatkowo, 1/3 spółdzielni socjalnych zatrudniała również pracowników nie będących ich członkami.<sup>295</sup> Oznacza to, że w porównaniu ze wcześniejszymi badaniami zatrudnienie przeciętne w spółdzielniach socjalnych wzrosło.

W wyniku badania wyróżniono następujące mocne i słabe strony sektora spółdzielczości socjalnej w Polsce, biorąc pod uwagę postęp w ich dotychczasowym rozwoju (tabela 4.3).

---

<sup>292</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Pomocy i Integracji Społecznej, Ocena stanu spółdzielczości socjalnej, Warszawa 2007, s. 11-13.

<sup>293</sup> Brzozowska J., 2011, s. 220-221.

<sup>294</sup> Populację określono na dzień 31.12.2009 i zawierała 287 podmiotów.

<sup>295</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2010-2011 r, Warszawa 2012, s. 90-91.

**Tab. 4.3 Analiza mocnych i słabych stron sektora spółdzielni socjalnych w procesie ich rozwoju w Polsce na podstawie raportu z badań *Monitoring Spółdzielni Socjalnych***

Mocne strony:	Słabe strony:
<ul style="list-style-type: none"> <li>- równomierny rozwój spółdzielni w różnych regionach kraju,</li> <li>- większość pracujących w spółdzielniach była zatrudniona w formie spółdzielczej umowy o pracę,</li> <li>- wśród zatrudnionych znaczący udział miały osoby niepełnosprawne,</li> <li>- przyrost zatrudnienia,</li> <li>- elastyczność w przystosowaniu się do warunków rynkowych,</li> <li>- umiejętność pozyskiwania klientów na otwartym rynku,</li> <li>- częste podejmowanie działań o charakterze społecznym,</li> <li>- przeważająca część przychodów pochodząca z otwartego rynku.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- niska elastyczność w dostosowywaniu wolumenu zatrudnienia do potrzeb rynkowych,</li> <li>- niedostateczna wiedza o obowiązkach związanych z tworzeniem funduszy spółdzielni,</li> <li>- niska strukturalizacja procesów organizacyjnych,</li> <li>- wybór obszarów prowadzenia działalności gospodarczej dokonywany był w oparciu o posiadane zasoby, a nie analizę rynku,</li> <li>- słaba współpraca z innymi spółdzielniami socjalnymi,</li> <li>- niska kreatywność w zakresie innowacji gospodarczej,</li> <li>- częsty brak strategii rozwoju przedsiębiorstwa,</li> <li>- kierowanie działań społecznych zazwyczaj tylko do członków,</li> <li>- zbyt rzadka ocena rezultatów prowadzonych działań,</li> <li>- brak przychodów w roku obrotowym u znaczącej części spółdzielni,</li> <li>- niewielkie przychody z otwartego rynku,</li> <li>- dominująca część podmiotów uzyskała ujemny wynik finansowy,</li> <li>- sporadyczne przeznaczanie uzyskanych przychodów na rozwój przedsiębiorstwa,</li> <li>- nierównomierna aktywność członków w działalności spółdzielni.</li> </ul>

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2010-2011 r, Warszawa 2012, s. 96.*

Analiza danych z tabeli 4.3 prowadzi do wniosku, że pomimo rozwoju spółdzielczości socjalnej (duży przyrost liczby spółdzielni i programów wspierających rozwój spółdzielczości socjalnej), organizacje te nadal miały problemy związane z nieumiejętnością prowadzenia działalności gospodarczej w warunkach konkurencyjnych. Wydaje się, że błędy popełniane były głównie przy zakładaniu spółdzielni, kiedy wybierany był obszar działalności. Był on prawdopodobnie dobierany zgodnie z umiejętnościami spółdzielców, a nie wynikał z analizy rynku i obranej strategii. Może to oznaczać, że projekty wspierające rozwój spółdzielni socjalnych były nieodpowiednio prowadzone. W świetle wyników Monitoringu niezbędne wydaje się:

1. Przygotowanie oferty specjalistycznych szkoleń adresowanych do kadry zarządzającej spółdzielni socjalnych dotyczących między innymi:
  - polityki finansowo-księgowej w spółdzielni socjalnej ze szczególnym uwzględnieniem zasad podziału nadwyżki bilansowej;
  - budowania zespołu i rozwiązywania konfliktów;
  - diagnozy lokalnych potrzeb i nisz rynkowych;
  - współpracy z wolontariuszami;

- działalności pożytku publicznego;
  - marketingu i promocji ze szczególnym uwzględnieniem społecznego charakteru spółdzielni socjalnych;
  - potencjalnych źródeł finansowania, w tym pozyskiwania środków na realizację zadań zleconych;
  - zasad aplikowania o środki zewnętrzne, w tym z funduszy europejskich i Programu Operacyjnego PO FIO.
2. Wprowadzenie nowych rozwiązań finansowych dedykowanych już funkcjonującym spółdzielniom socjalnym, w tym funduszu pożyczkowego.
  3. Podjęcie działań promocyjnych mających na celu wzmocnienie pozytywnego wizerunku spółdzielni socjalnych między innymi wśród przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, biznesu i społeczności lokalnych.
  4. Wsparcie tworzenia i funkcjonowania sieci i związków spółdzielni socjalnych.
  5. Stworzenie centralnej bazy informacyjnej dedykowanej spółdzielniom socjalnym, która pełniłaby rolę forum wymiany doświadczeń oraz byłaby źródłem informacji o dostępnych źródłach finansowania.
  6. Wzmocnienie roli podmiotów otoczenia gospodarki społecznej, w tym centrów i klubów integracji społecznej w zakresie promocji i tworzenia spółdzielni socjalnych.<sup>296</sup>

W roku 2012 zespół pod kierownictwem Z. Janowskiej podjął próbę dotarcia do wszystkich spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim, ale ostatecznie badaniami objęto 30 organizacji. Badania prowadzono poprzez wywiady w celu poznania warunków, w jakich funkcjonują spółdzielnie, ich kłopotów, uzyskiwanych efektów i planów na przyszłość. Okazało się, że badane spółdzielnie socjalne prowadziły wszechstronną działalność w wielu różnych branżach, najczęściej w sferze kultury, działalności specjalistyczno-doradczej oraz usług porządkowych i remontowo-budowlanych. Spółdzielnie powstawały w wyniku odpowiedzi na zapotrzebowanie otoczenia oraz chęci wykorzystania specjalistycznych umiejętności ich członków. Spółdzielcami najczęściej zostawały młode kobiety (25-34 lata), czyli z grupy, w której w momencie badań stopa bezrobocia wynosiła 25%. Zidentyfikowano też szereg barier funkcjonowania spółdzielni socjalnych w zakresie:

- braku należytego wsparcia ze strony władz lokalnych i samorządu, instytucji pomocy społecznej i organizacji pozarządowych,

---

<sup>296</sup> Izdebski A., Ołdak M., Spółdzielczość socjalna w Polsce w świetle wyników badania „Monitoring spółdzielni socjalnych 2010”, Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje, KNoPiPS PAN i IPS UW, Warszawa 20(1)/2013, s. 129.

- braku współpracy z biznesem,
- niedociągnięć ustawodawczych,
- braku instytucjonalnej reprezentacji spółdzielców, szczególnie na poziomie regionu.<sup>297</sup>

Dotychczasowe badania nad sektorem spółdzielni socjalnych miały raczej wąski zakres. Badano pojedyncze cechy, a badania nie zachowywały reprezentatywności. Można wręcz odnieść wrażenie, że uwzględniano tylko te spółdzielnie, które były pod ręką. Z badań tych wyłania się jeden podstawowy problem, z którym borykały się te podmioty, tj. niedobory finansowe. Źródło tego problemu było wielorakie, tj. niewystarczająca liczba zleceń, niskie kompetencje do prowadzenia działalności gospodarczej, niewystarczające wsparcie ze strony administracji publicznej, itp. Brakuje jednak badań pokazujących kompleksowo, jak radzą sobie spółdzielnie socjalne z biegiem czasu, czy odnajdują swoją niszę rynkową, czy potrafią utrzymać się na rynku, gdy zakończy się okres początkowego finansowania. Od czego zależy powodzenie tych organizacji, a jakie są główne bariery rozwojowe. Zwraca jednocześnie uwagę fakt, że brakuje nowych badań całego sektora, choćby w ujęciu wojewódzkim. Obecnie najpopularniejszą formą badań spółdzielczości socjalnej jest wykorzystywanie studiów przypadków do opisu problemów tych organizacji, dlatego w dalszej części zostanie przeprowadzona analiza wybranych *case study* spółdzielni socjalnych działających w Polsce. Brakuje również badań pracowników i członków spółdzielni, gdyż do tej pory wszystkie badania skupiały się na spółdzielniach jako przedsiębiorstwach.

Od czasu ostatnich, zaprezentowanych wyżej, badań sektora spółdzielczości socjalnej, organizacje te dość pręźnie powstawały i rozwijały się. Tabela 4.4 przedstawia liczbę spółdzielni socjalnych w podziale na województwa według danych Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych, w porównaniu z liczbą mieszkańców tych województw, i odnotowaną tam stopą bezrobocia.

---

<sup>297</sup> Janowska Z., Istota spółdzielni socjalnej [w] Janowska Z. (red.), Spółdzielczość socjalna w województwie łódzkim 2012, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Łódź 2012, s. 15-17, 35-37.



**Tab.4.4 Liczba spółdzielni socjalnych w2015 roku w porównaniu z liczbą mieszkańców i stopą bezrobocia w 2013 roku wg województw**

Województwo	Liczba spółdzielni socjalnych stan na 04.03.2015	Liczba mieszkańców w tys. w 2013 roku	Liczba spółdzielni socjalnych na 10 tys. mieszkańców	Średnioroczna stopa bezrobocia w 2013 roku wg BA-EL
dolnośląskie	78	2910	0,27	11,3
kujawsko-pomorskie	67	2093	0,32	12,4
lubelskie	88	2156	0,41	10,3
lubuskie	50	1021	0,49	9,6
łódzkie	85	2513	0,34	11,1
małopolskie	90	3361	0,27	10,8
mazowieckie	121	5317	0,23	8,0
opolskie	38	1004	0,38	9,4
podkarpackie	96	2129	0,45	14,3
podlaskie	47	1195	0,39	9,9
pomorskie	65	2296	0,28	10,1
śląskie	106	4599	0,23	9,7
świętokrzyskie	48	1268	0,38	13,0
warmińsko-mazurskie	95	1447	0,66	11,4
wielkopolskie	156	3467	0,45	8,8
zachodniopomorskie	63	1719	0,37	10,0

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://www.ozrss.pl/katalog.htm> [dostęp na 10.03.2015]; <http://www.stat.gov.pl/bdl/> [dostęp na 10.03.2015]*

Według powyższych danych (tab. 4.4) na dzień 4 marca 2015 zarejestrowanych było w Polsce 1290 spółdzielni socjalnych. Trudno jednak stwierdzić, ile z nich faktycznie funkcjonowało<sup>298</sup>. Zgodnie z przypuszczeniami, najwięcej spółdzielni socjalnych zlokalizowanych było w województwach o największej liczbie ludności, co potwierdza współczynnik korelacji liczby spółdzielni do liczby mieszkańców wynoszący 0,75. Na tym tle wyróżnia się województwo warmińsko-mazurskie, gdzie występowała wyraźna nadreprezentacja liczby spółdzielni socjalnych w stosunku do liczby mieszkańców (0,66 spółdzielni socjalnych na 10 tys. mieszkańców). Jednocześnie nie wystąpiła zależność pomiędzy liczbą spółdzielni a stopą bezrobocia (współczynnik korelacji wynosi -0,24), czyli można wnioskować, że spółdzielnie lokowane były przede wszystkim tam, gdzie było dużo mieszkańców, a niekoniecznie nagromadzenie problemów związanych z bezrobociem i powiązaniem z nim wykluczeniem społecznym. Wyjątkiem było województwo warmińsko-mazurskie, gdzie wyraźnie postawiono na rozwój spółdzielczości socjalnej. Jak wynikało z analiz w rozdziale 1, region ten jako jedyny zakwalifikowano też do zagrożonych wykluczeniem społecznym w stopniu wysokim. W przypadku województwa łódzkiego spółdzielczość socjalna rozwinięta była raczej w stopniu średnim, gdyż zarejestrowanych było 0,34 spółdzielni na 10 tys. mieszkańców. Jednocze-

<sup>298</sup> Ze względu na skomplikowane procedury likwidacyjne wiele spółdzielni socjalnych, które faktycznie już nie przejawiają żadnej aktywności, pozostają dalej w rejestrach. Szacunkowe dane na podstawie badań własnych na temat tego zjawiska w woj. łódzkim – patrz rozdział 5.

śnie osób wymagających działań aktywizacyjnych było w regionie dość dużo, gdyż w roku 2013 odnotowano drugą najwyższą stopę bezrobocia długotrwałego pośród województw - 4,9% (tab. 1.10)

#### **4.6 Analiza studiów przypadku wybranych spółdzielni socjalnych w Polsce**

Przedmiotem poniższych analiz były studia przypadku 24 spółdzielni socjalnych z całego kraju, które były dostępne na dzień 20.11.2013 r.<sup>299</sup> Organizacje do badania zostały dobrane w sposób przypadkowy, ze względu na dostępność porównywalnych danych dla potrzeb poniższych analiz. Celem badań była identyfikacja najważniejszych problemów oraz przyczyn sukcesu tych organizacji. Opisane przypadki to głównie studia dobrych praktyk, wartych do naśladowania przez kolejne podmioty, a zatem nie mogą one oddać pełnego obrazu spółdzielczości socjalnej w Polsce, ale powinny być dobrym wstępem do dalszych badań. Przeprowadzone w niniejszym podrozdziale analizy były dobrą podstawą do przygotowania narzędzi badawczych do badań własnych. Pełną listę badanych podmiotów przedstawia tabela Z.4.1.

Analizując typ zagrożenia wykluczeniem społecznym, wśród członków badanych spółdzielni socjalnych (tab. Z.4.1), można dojść do wniosku, że podstawowym czynnikiem motywującym spółdzielców do założenia organizacji była chęć poprawy własnej złej sytuacji materialnej wynikającej z przedłużającego się bezrobocia. Część spółdzielni wskazywała bardziej szczegółowo docelową grupę bezrobotnych beneficjentów, takich jak niepełnosprawni, kobiety, czy osoby starsze. Warto zwrócić również uwagę na specyficzne spółdzielnie socjalne, które były skierowane do osób bezdomnych oraz wychowanków zakładu poprawczego, co istotne obie organizacje były inicjatywami osób prawnych.

Pod względem zakresu działalności większość organizacji to wielobranżowe spółdzielnie socjalne. Ich historie pokazują, że w celu utrzymania się na rynku spółdzielcy musieli wykazywać się dużą elastycznością i podejmować wszelkie możliwe zlecenia. Natomiast, z biegiem czasu nowo powstające spółdzielnie socjalne obierają sobie coraz bardziej nietypowe nisze rynkowe. Pierwsze zakładane organizacje zajmowały się głównie prostymi usługami typu remonty, sprzątanie, opieka nad dziećmi i osobami starszymi, (wyjątek spółdzielnia „WWWPromotion”, która z założenia miała oferować telepracę z dziedziny informatyki dla osób niepełnosprawnych). Pośród spółdzielni zarejestrowanych w latach 2008 - 2012 odnaj-

---

<sup>299</sup> Przeprowadzona w tym podrozdziale analiza była częściowo przedmiotem publikacji: Sobczak M., Potencjał rozwojowy spółdzielni socjalnych [w] Janocha W., Koperek J., Zielińska-Król K. (red.), Spółdzielnie socjalne jako instrument polityki społecznej państwa, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015.

dujemy takie rodzaje działalności, jak produkcja bombek połączona z organizowaniem zwiedzania zakładu i warsztatami dla dzieci z dekorowania bombek, usługi szkoleniowe, projektowanie i wytwarzanie materiałów promocyjnych, projektowanie i szycie kostiumów, czy różnego typu usługi turystyczno-gastronomiczne.

Badani spółdzielcy socjalni wskazywali na szereg problemów, które ich zdaniem mocno hamowały rozwój działalności. Można je podzielić na następujące kategorie:

1. **Problemy kapitałowe.** Mimo że spółdzielnie socjalne otrzymują różnego typu wsparcie finansowe na start, to zobowiązane są wydawać je głównie na wyposażenie. Skutkuje to często taką sytuacją, w której spółdzielnia dysponuje dobrym sprzętem do świadczenia usług przy braku środków obrotowych. Ten niedobór objawia się brakiem pieniędzy na przystępowanie do przetargów (brak środków na wpłacenie wadium), niemożnością zaciągania kredytów (brak zabezpieczenia), brakiem możliwości realizacji zamówienia bez przedpłaty ze strony klienta, czy problemami z płynnością finansową, ze względu na zatory płatnicze ze strony kontrahentów. Należy dodać również problemy związane z posiadaniem nieodpowiedniej bazy lokalowej do prowadzenia działalności.
2. **Problemy formalno-prawne.** W dużej mierze biorą się z nieznajomości przepisów prawa w zakresie spółdzielczości socjalnej przez urzędników lub zwykłej niechęci urzędników do udzielenia pomocy. Duże znaczenie ma też brak znajomości prawa przez samych spółdzielców socjalnych, a co za tym idzie przeciągają się w czasie procedury rejestracyjne, uzyskania pomocy od państwa. W przyszłości może to skutkować problemami skarbowo-prawnymi wynikającymi z niedopełnienia obowiązków przez spółdzielców socjalnych. Duże znaczenie mają również problemy wynikające z niejednoznaczności i zawilości przepisów w Polsce, co jest bołącząką wielu innych przedsiębiorców.
3. **Braki doświadczenia.** Na jakość prowadzonej działalności gospodarczej przez spółdzielców ma negatywny wpływ brak doświadczenia w prowadzeniu biznesu. Ta kategoria wiąże się również częściowo z problemami natury formalno-prawnej, a co za tym idzie spółdzielcy mogą być bardziej narażeni na działania nieuczciwych kontrahentów. Brak doświadczenia to również brak pewności siebie, mogący się ujawniać dla przykładu w rozmowach handlowych.
4. **Problemy natury psychologicznej.** Problemy te mogą być częściowo powiązane z brakiem doświadczenia (np. nieumiejętność rozwiązywania konfliktów, czy motywowania do pracy). W przypadku spółdzielni socjalnych pojawiają się problemy psychologiczne wynikające z faktu, że sami pracownicy spółdzielni wywodzą się w większości spośród osób

zagrożonych wykluczeniem społecznym. Ujawniają się problemy związane z niską samooceną i brakiem wiary we własne możliwości oraz wiele innych charakterystycznych dla danego typu ekskluzyj.

- 5. Nieuczciwa konkurencja.** Niemożność konkurowania z podmiotami rynkowymi ze względu na zaniżanie przez nie cen przetargowych poniżej kosztów pracy. Spółdzielnie socjalne zatrudniają wszystkich pracowników legalnie, przestrzegają wszelkich norm pracy, itp., podczas gdy konkurencja rynkowa często łamie przepisy prawa pracy lub zatrudnia pracowników na czarno, co powoduje możliwość wygrywania przetargów po cenach poniżej najniższych kosztów pracy.

Zidentyfikowane powyżej bariery potwierdzają wcześniej przedstawione wnioski badaczy tego sektora<sup>300</sup>, szczególnie w zakresie pierwszych czterech punktów. Przytaczane wcześniej badania nie dostrzegały jednak problemu nieuczciwej konkurencji.

W początkach działalności spółdzielczości socjalnej w Polsce aktywność tych organizacji zależała przede wszystkim od władz samorządowych, dzięki którym spółdzielnie mogły przezwyciężać początkowe problemy kapitałowe czy formalno-prawne. Jednak skuteczność tych działań zależała w głównej mierze od dobrej woli danego samorządu, a możliwości pomocy często były dość skromne, dodatkowo trudno było oczekiwać profesjonalnej pomocy doradczej, np. w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, ze strony pracowników administracji publicznej. Zintegrowany System Wsparcia Ekonomii Społecznej, który obecnie funkcjonuje, oparty został na innej zasadzie, czyli wsparciu podmiotów ekonomii społecznej przez wyspecjalizowane w tym zakresie organizacje. Takie założenie daje szansę na dobre dostosowanie wsparcia do potrzeb i indywidualnych przypadków. Z oceną skuteczności tego systemu należy jednak trochę poczekać.

Badane spółdzielnie socjalne były w stanie radzić sobie na rynku dzięki pomocy jaką otrzymywały od różnych instytucji już na początku swojej działalności. Na tej podstawie można podać klasyfikację rodzajów pomocy udzielanej spółdzielniom socjalnym w latach 2005-2013 (tabela 4.5):

---

<sup>300</sup> Misiewicz M. (rozdz. 4.4) oraz Janowska Z. (rozdz. 4.5).

**Tab. 4.5 Rodzaje i formy wsparcia udzielonego spółdzielniom socjalnym w latach 2005-2013**

<b>Rodzaje wsparcia:</b>	<b>Formy wsparcia danego rodzaju:</b>
<u>Wsparcie finansowe bezpośrednie</u> – dotacje i dofinansowania skutkujące przekazaniem spółdzielni socjalnej pewnej kwoty pieniędzy jako bezzwrotnej pomocy.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dotacje z Funduszu Pracy,</li> <li>• dotacja z Regionalnego Funduszu Ekonomii Społecznej,</li> <li>• dotacje od innych podmiotów ekonomii społecznej (w tym dotacje z Ośrodków Wsparcia Spółdzielni Socjalnych i Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej),</li> <li>• dotacje z funduszy europejskich,</li> <li>• dotacja z Funduszy Norweskich,</li> <li>• dotacje i pożyczki agencji rozwoju regionalnego,</li> <li>• wsparcie sponsorów,</li> <li>• grant MPiPS,</li> <li>• refundacje PFRON,</li> <li>• nagroda w konkursie na przedsiębiorstwo społeczne roku.</li> </ul>
<u>Wsparcie finansowe pośrednie</u> – inne formy wsparcia finansowego nie skutkujące bezpośrednim przekazaniem spółdzielni socjalnej pewnej kwoty pieniędzy jako bezzwrotnej pomocy (np. zwolnienie lub obniżenie opłat, poręczenia, zlecenie pracy itp.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zwolnienie z opłat za wpis do Krajowego Rejestru Sądowego,</li> <li>• poręczenia pożyczek i dofinansowań,</li> <li>• zwolnienie lub obniżenie opłat za użytkowanie lokali,</li> <li>• zlecanie prac przez jednostki samorządu terytorialnego lub inne podmioty ekonomii społecznej,</li> <li>• pomoc w remoncie przez wolontariuszy,</li> <li>• zaopatrywanie spółdzielni socjalnej z przedłużonym terminem płatności przez inne organizacje.</li> </ul>
<u>Udostępnienie zasobów materialnych</u> – przekazanie w użytkowanie lub wypożyczenie bezpłatnie (lub z dużą bonifikatą) dóbr materialnych na rzecz spółdzielni socjalnej.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• udostępnienie lokalu na działalność spółdzielni socjalnej przez instytucje publiczne lub inne podmioty ekonomii społecznej,</li> <li>• darmowa reklama w mediach w postaci, wywiadów ze spółdzielcami, reportaży o spółdzielniach, itp.</li> <li>• przekazanie wyposażenia stanowisk pracy,</li> <li>• wymiana barterowa z innymi spółdzielniami socjalnymi,</li> <li>• przekazanie w użytkowanie samochodu przez urząd gminy.</li> </ul>
<u>Wsparcie merytoryczne</u> – przekazywanie wiedzy i <i>know-how</i> ważnych ze względów na prowadzoną działalność gospodarczą.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• szkolenia zawodowe lub z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej organizowane przez urzędy pracy, instytucje samorządowe i inne organizacje,</li> <li>• wsparcie ze strony podmiotów założycielskich (spółdzielnie socjalne osób prawnych),</li> <li>• wsparcie codzienne w formie udzielanych rad, pomocy w organizacyjno-prawnej i nadzoru nad prowadzoną działalnością. Najczęściej takie wsparcie udzielały inne podmioty ekonomii społecznej, ale zdarzało się, że taka pomoc płynęła również od instytucji publicznych.</li> </ul>

Źródło: Sobczak M., *Potencjał rozwojowy spółdzielni socjalnych* [w:] Janocha W., Koperek J., Zielińska-Król K. (red.), *Spółdzielnie socjalne jako instrument polityki społecznej państwa*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015, s. 77-78.

Pomoc jaką otrzymały spółdzielnie socjalne w większości przypadków polegała na wsparciu na zasadach ogólnych, tj. było ono dostępne również dla innych typów przedsiębiorstw bądź organizacji pozarządowych. Warto jednak zwrócić uwagę, iż spółdzielnie socjalne, jako swoiste połączenie organizacji pozarządowej z przedsiębiorstwem mogą korzystać ze wsparcia dedykowanego dla obu typów organizacji. Część spółdzielni potrafiło spełnić wymogi formalne i otrzymać dotacje nawet na zasadach konkursowych, co może oznaczać, że były to organizacje konkurencyjne zarówno w sektorze non-profit, jak również w sektorze przedsiębiorstw. Ze wsparcia na zasadach specjalnych, tj. dedykowanych dla spółdzielni socjalnych lub konkretnej organizacji, korzystały tylko niektóre spółdzielnie. Były to dotacje na uruchomienie spółdzielni socjalnej, czy wsparcia ze strony gminy w postaci lokalu czy zle-

ceń. Na tego typu pomoc nie mogą liczyć inne przedsiębiorstwa i może być to odbierane jako nadmierna ingerencja władz samorządowych w wolny rynek. Co więcej, taki model wsparcia funkcjonuje również w ramach Zintegrowanego Systemu Wsparcia Ekonomii Społecznej, w szczególności w postaci dotacji na uruchomienie spółdzielni socjalnej. W dalszych badaniach warto się skupić na analizie korzyści i kosztów takiego podejścia, z uwzględnieniem skutków społecznych spółdzielczości socjalnej.

Ostatnią analizowaną kwestią dotyczącą badanych spółdzielni socjalnych, było sprawdzenie jakie czynniki zdecydowały o powodzeniu tych projektów, na podstawie ich samooce-ny. Wymienione przez badanych spółdzielców czynniki sukcesu zostały pogrupowane w jednolite grupy i przedstawione w tabeli 4.6.

**Tab. 4.6 Czynniki sukcesu wynikające z rodzaju działań podejmowanych przez spółdzielnie socjalne w latach 2005-2013**

<b>Czynniki sukcesu</b>	<b>Podejmowane działania</b>	<b>Liczba spółdzielni socjal- nych wiążących swój sukces z danym czynnikiem (N=24)</b>
Przedsiębiorczość i zarad- ność w działaniu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• elastyczne podchodzenie do wykonywanej działalności,</li> <li>• wielobranżowość,</li> <li>• innowacyjność.</li> </ul>	17
Współdziałanie członków spółdzielni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wzajemne wsparcia jako osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,</li> <li>• zaangażowanie w rozwój organizacji.</li> </ul>	12
Charyzma lidera organizacji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wykorzystywanie kontaktów osobistych,</li> <li>• motywowanie współpracowników,</li> <li>• wyznaczanie celów.</li> </ul>	2
Pomoc instytucji publicz- nych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pomoc merytoryczna,</li> <li>• pomoc finansowa i materialna,</li> <li>• zlecenie prac.</li> </ul>	19
Dobry wizerunek spółdziel- ni socjalnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uzyskiwanie przewagi konkurencyjnej dzięki pomocy potrzebującym związanej ze sprzedażą produktów i usług</li> </ul>	2
Silne lokalne korzenie or- ganizacji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sieć powiązań skutkująca dużym popytem na usługi,</li> <li>• marketing szeptany,</li> <li>• lepsze dostosowanie produktów i usług do potrzeb społeczności lokalnej.</li> </ul>	6
Niskie koszty funkcjonowa- nia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• niskie płace,</li> <li>• małe zatrudnienie,</li> <li>• wszechstronność pracowników.</li> </ul>	2
Wysoka jakość oferowa- nych towarów i usług	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dbałość o jakość towarów i usług,</li> <li>• utrzymywanie wyrobionej marki.</li> </ul>	5

*Źródło: Sobczak M., 2015, op. cit., s. 79-80.*

Analiza źródeł sukcesu wskazywanych przez badane spółdzielnie socjalne prowadzi do wniosku, że wiele spółdzielni socjalnych nie potrafiło w pełni wykorzystywać swojego poten-cjału. Istotnymi czynnikami wpływającymi na sukces spółdzielni socjalnych była wielobran-

zowość, duża elastyczność i determinacja w działaniu oraz zaradność zarządzających. Takie czynniki mogłyby odpowiadać za sukces wielu innych przedsiębiorców, jednak spółdzielcom, którzy wcześniej nie radzili sobie na rynku pracy takie umiejętności nie przychodzą łatwo, a ich wykształcenie może być dla beneficjentów spółdzielni socjalnych dużą zaletą przy konkurencji na otwartym rynku pracy w przyszłości. Powodzenie zdecydowanej większości badanych organizacji wiązało się również z pomocą ze strony instytucji publicznych czy innych organizacji, w postaci pomocy finansowej i organizacyjno-merytorycznej, w tym szkoleń oraz współdziałania i wzajemnego wsparcia członków organizacji.

Badane spółdzielnie socjalne nie potrafiły budować przewagi konkurencyjnej w oparciu o niskie koszty pracy, lokalne korzenie, czy dobry wizerunek organizacji nienastawionych na zysk. Dodatkowo, swojego sukcesu rynkowego zazwyczaj nie budowały w oparciu o wysoką jakość produktów i usług, co może świadczyć o ich raczej przeciętnej bądź niskiej jakości. Z racji tego, że w badaniu uwzględniono te „dobre” przykłady spółdzielni socjalnych, można oczekiwać, że przeciętne tego typu organizacje mogły wypadać nieco gorzej.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że spółdzielnie socjalne są podmiotami o dość dużym potencjale społeczno-ekonomicznym. Jednocześnie nie potrafią one w pełni wykorzystywać swoich możliwości. W ostatnich latach, wraz ze wzrostem zainteresowania ekonomią społeczną, spółdzielnie socjalne mogą liczyć na wieloraką pomoc ze strony różnych instytucji, co rodzi wątpliwości co do efektywności takiego podejścia i jednocześnie może być odbierane jako nadmierna ingerencja w konkurencję rynkową. Dużą wartością badanych organizacji jest aspekt wychowawczy wobec ich członków, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, gdyż poprzez rozbudzanie szeroko pojętych postaw przedsiębiorczych spółdzielcy uzyskują ważne kompetencje i umiejętności do konkurencji na otwartym rynku pracy w przyszłości. Jeśli reintegracja społeczno-zawodowa w spółdzielniach socjalnych okaże się być skutecznym instrumentem polityki rynku pracy, to znaczy, że pomimo kilku słabych stron warto jest wspierać dalszy rozwój tego typu organizacji w Polsce.

#### **4.7 Reintegracja zawodowa w spółdzielniach socjalnych jako metoda inkluzji społecznej**

Sam fakt, że spółdzielnie socjalne oferują pracę osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym powoduje, iż zatrudnieni w tych organizacjach przechodzą proces reintegracji społeczno-zawodowej (szerzej pisano o tym w podrozdziale 3.4.). Działalność na otwartym ryn-

ku wymusza na spółdzielcach nieustanną profesjonalizację, zwiększanie jakości świadczonych usług oraz coraz sprawniejszą obsługę klientów. Prowadzenie biznesu w formie spółdzielni socjalnej pozwala zatem na uzupełnienie oraz podniesienie kwalifikacji zawodowych, bądź też zupełną reorientację zawodową każdego z członków spółdzielni. Dodatkowo, konieczność współdecydowania, poszukiwania wspólnych rozwiązań w grupie, co związane jest ze strukturą spółdzielni socjalnej, daje szanse na rozpoczęcie procesu integracji społecznej.<sup>301</sup>

Popularność spółdzielni socjalnych, jako podmiotów ekonomii społecznej może wynikać stąd, że swoją działalność opierają na pracy grupy, co niesie za sobą szereg korzyści, takich jak:

1. Członkowie spółdzielni socjalnych czują się bezpieczniej, są bardziej pewni siebie, mniej wątpią we własne możliwości. Dzięki grupie są bardziej odporni na zagrożenia płynące z zewnątrz.
2. Członkowie spółdzielni socjalnych czują się ważni i wyróżnieni, a inni traktują ich z poważaniem, bo mają coś własnego oraz mieli odwagę i determinację, żeby taką organizację założyć.
3. Dzięki uznaniu ze strony innych wzrasta samoocena spółdzielców socjalnych i ich wiara we własne możliwości.
4. Spółdzielnia socjalna zaspokaja potrzebę przynależności – członkowie czują się potrzebni, użyteczni, należą do określonej komórki społecznej.
5. Członkowie spółdzielni czerpią siłę z grupy do realizacji zadań, których zapewne nie podjęliby się w pojedynkę.
6. Do wykonania niektórych zadań potrzebna jest kombinacja umiejętności i wiedzy różnych osób, więc grupa staje się niezbędną do ich realizacji.
7. Działając w grupie zmniejsza się ryzyko popełnienia błędu.
8. Grupa ma więcej kontaktów i znajomych od pojedynczych osób.
9. Grupa pobudza kreatywność i motywuje do bardziej efektywnego działania wszystkich jej członków.
10. Działając w grupie spółdzielcy zyskują nowych przyjaciół i utrwalają dawne przyjaźnie.
11. Pracując w grupie członkowie wiele uczą się od innych i od siebie nawzajem.
12. Członkowie grupy udzielają sobie wsparcia w trudnych chwilach – pokazują, że warto działać pomimo pojawiających się trudności.

---

<sup>301</sup> Sobol A., Społeczne aspekty działalności spółdzielni socjalnych, Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych oraz Krajowa Rada Spółdzielcza, Warszawa 2009, s. 33.



13. Praca w grupie uczy jak rozwiązywać konflikty, komunikować się z innymi czy panować nad wybuchami złości. To, co powstrzymuje członków spółdzielni od niewłaściwych zachowań, to poczucie wstydu, odczuwane przed innymi członkami grupy.
14. Spółdzielnie socjalne uczą demokracji dzięki takiemu systemowi podejmowania decyzji.<sup>302</sup>

Wiele z wymienionych wyżej korzyści obejmuje kompetencje cenione przez wielu pracodawców. Tym samym, osoby pracujące w spółdzielniach socjalnych podnoszą swoje kwalifikacje dzięki czemu są lepiej przygotowane do skutecznego konkutowania na otwartym rynku pracy.

Wprowadzenie do systemu spółdzielczości socjalnej możliwości zakładania takich organizacji przez osoby prawne spowodowało, że spółdzielczość socjalna zaczęła oferować dwie ścieżki inkluzji społecznej. Jedna, daje możliwość przystąpienia do istniejących organizacji w charakterze pracownika. Druga to założenie nowej organizacji i zostanie przedsiębiorcą, współprowadząc i współdecydując o wszelkich aspektach działalności spółdzielni. Zgodnie z założeniami profilowania bezrobotnych (opisanymi w podrozdziale 2.3.) pierwsza ścieżka jest przeznaczona raczej dla osób z III profilu, a druga ścieżka dla I profilu.

Zanim wprowadzono profilowanie bezrobotnych naturalny podział spółdzielców socjalnych na te dwie ścieżki dokonał się samoczynnie. Ścieżka związana z założeniem własnej spółdzielni (przedsiębiorcza) była częściej wybierana przez osoby o dość dobrym wykształceniu i stabilnej sytuacji życiowej, którzy chwilowo nie mieli pracy. Dla takich ludzi prowadzenie spółdzielni socjalnej można uznać za nowe wyzwanie i doświadczenie, przy okazji rozwiązujące problem bezrobocia, dające przy tym dużo satysfakcji i szansę na samorealizację. Druga ścieżka (pracy najemnej w istniejących spółdzielniach) skierowana jest do osób w zdecydowanie trudniejszym położeniu życiowym, które ze względu na braki wykształcenia i umiejętności od dawna pozostają poza rynkiem pracy, a spółdzielnia oferując im stabilne zatrudnienie odbudowuje ich zdolność do samodzielnego poszukiwania pracy u innych pracodawców w przyszłości. Wprowadzenie takich osób od razu na ścieżkę przedsiębiorczą z dużym prawdopodobieństwem skończyłoby się niepowodzeniem i pogłębieniem ich problemów życiowych.

Tym samym, beneficjentów spółdzielni socjalnych można podzielić na dwie dość odmienne grupy:

---

<sup>302</sup> Kliombka-Jarzyna J., Psychospołeczne aspekty funkcjonowania spółdzielni socjalnych, [w] Janowska Z. (red.), Spółdzielczość socjalna drogą do aktywności zawodowej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Łódź 2009, s. 32-34.

- założycieli spółdzielni – działających w spółdzielniach socjalnych założonych przez osoby fizyczne. Pracują w spółdzielni od samego początku i najczęściej są współtwórcami pomysłu na jej założenie. Osoby te charakteryzują się dość dużą samodzielnością i przedsiębiorczością, a spółdzielnia socjalna jest dla nich jednym z możliwych sposobów na rozwiązanie problemów życiowych. Można powiedzieć, że ich proces reintegracji społeczno-zawodowej jest już na wstępie dość mocno zaawansowany.
- pracowników spółdzielni – zatrudnianych najczęściej w spółdzielniach socjalnych osób prawnych, choć zdarzają się również pojedyncze osoby w spółdzielniach osób fizycznych. Przystąpili oni do istniejących spółdzielni, tym samym nie mieli wpływu na początkową ideę utworzenia organizacji. Często są tylko pracownikami najemnymi i nie mają praw członka spółdzielni. To osoby o zdecydowanie mniejszej samodzielności, które znalazły się bardzo daleko od otwartego rynku pracy, a spółdzielnia socjalna jest dla nich szansą na rozpoczęcie procesu reintegracji społeczno-zawodowej.

Proces reintegracji społeczno-zawodowej przebiega nieco lepiej w grupie założycieli, którzy już na początku podjętej drogi zawodowej mają lepsze rokowania – spółdzielczość socjalna jest dla nich jednym ze sposobów na życie. Można się spotkać wręcz z argumentem, że grupa założycieli spółdzielni, gdzie większość to ludzie młodzi i dobrze wykształceni, tak naprawdę w ogóle nie jest dotknięta wykluczeniem społecznym. Jednak fakt, że ci ludzie często przez wiele lat po studiach pracują głównie dorywczo, często poniżej swoich kwalifikacji, zatrudnieni na umowy cywilno-prawne przeczy takim twierdzeniom. Spółdzielczość socjalna daje im szansę na usamodzielnienie się, wzięcie we własne ręce odpowiedzialności za swoje życie i pracę. Dzięki temu, nawet gdy częściowo wykonują proste prace fizyczne, uzyskują poczucie sprawstwa w organizacji, rozwijają szereg kompetencji związanych z prowadzeniem biznesu i pracą w zespole. Dodatkowo, jest również szansa, że w spółdzielniach socjalnych założonych przez osoby ambitne i kreatywne zatrudnienie znajdą również osoby bardziej oddalone od otwartego rynku pracy. Zatem, z punktu widzenia interesu społecznego prowadzenie reintegracji zawodowej w obu tych grupach jest równie ważne.

Z punktu widzenia publicznych służb zatrudnienia istotne jest, że prowadzenie reintegracji zawodowej poprzez spółdzielnie socjalne można uznać za efektywne finansowo i środowiskowo. Organizacje te generują przychody i wydatki, dzięki czemu obniża się wysiłek finansów publicznych w procesie aktywizowania osób bezrobotnych. Przy okazji praca spółdzielców pozwala osiągnąć założone cele aktywizacji zawodowej i prowadzi do samodzielności ekonomicznej. Zatem dalszy proces wspomagania rozwoju spółdzielczości socjalnej i jej

promowania może podnieść efektywność ekonomiczną całego sektora i przyciągnąć do siebie kolejnych bezrobotnych, odciażając tym samym Fundusz Pracy i służby rynku pracy.<sup>303</sup>

Spółdzielczość socjalna jest stosunkowo młodą i jeszcze mało rozwiniętą formą przedsiębiorczości społecznej. Mimo wszystko zdaje się być formą bardzo potrzebną, a odpowiednio wspierana i kierowana, przynosi duże korzyści dla społeczności lokalnej. Po pierwsze, może zajmować się dostarczaniem usług mało rentownych dla przedsiębiorców komercyjnych, a ważnych dla rozwoju lokalnego. Po drugie, zmienia postawy spółdzielców i ich otoczenia, z narzekających na swój los odbiorów pomocy społecznej na aktywnych, przedsiębiorczych obywateli, biorących sprawy w swoje ręce. Spółdzielnie rozwijają się przede wszystkim tam, gdzie są dobrze rozwinięte instytucje wsparcia oraz jest dużo mieszkańców, a niekoniecznie największe zapotrzebowanie na społeczną i zawodową reintegrację mieszkańców.

---

<sup>303</sup> Kawa J., Proces tworzenia spółdzielni socjalnej a uwarunkowania rynku pracy [w] Organiściak-Krzykowska A. (red.) Współczesne aspekty rynku pracy, UWM w Olsztynie i IPiSS, Olsztyn-Warszawa 2013, s. 159.

## ROZDZIAŁ 5:

### **Analiza kondycji spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w badaniach własnych**

#### **5.1 Metodyka i opis przeprowadzonych badań**

Rozprawa dotyczy spółdzielczości socjalnej jako instrumentu polityki rynku pracy w zakresie reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Przeprowadzona zostanie ocena skuteczności spółdzielni socjalnych, których zadaniem jest poprawa sytuacji zatrudnieniowej osób w szczególny sposób narażonych na długotrwałe bezrobocie i wynikającą stąd ekskluzję społeczną. Z integracją zawodową ściśle powiązana jest również reintegracja społeczna, polegająca na ponownym włączeniu wykluczonych do życia rodzinnego, społeczności lokalnej, itp. Jej efekty nie będą przedmiotem szczegółowych analiz w rozprawie, choć jest to nierozzerwalny element działań reintegracyjnych, a więc pewne wnioski pojawiają się na marginesie głównych rozważań poświęconych reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Przyjęto zatem dwa główne cele badawcze rozprawy, które sformułowano poniżej. Są to:

1. Ocena skuteczności spółdzielczości socjalnej jako metody ograniczania wykluczenia społecznego poprzez reintegrację zawodową w Polsce na przykładzie województwa łódzkiego.
2. Ocena trwałości efektów reintegracji zawodowej realizowanej przez spółdzielnie socjalne w postaci przygotowania do powrotu wykluczonych na otwarty rynek pracy.

Powyższe cele prowadzą do wysunięcia podstawowej hipotezy badawczej:

*H: Spółdzielnie socjalne skutecznie ograniczają wykluczenie społeczne, poprzez reintegrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które stają się ich członkami i/lub pracownikami.*

Dla weryfikacji powyższej hipotezy należy przeprowadzić wnioskowanie dotyczące trzech pomocniczych hipotez szczegółowych:

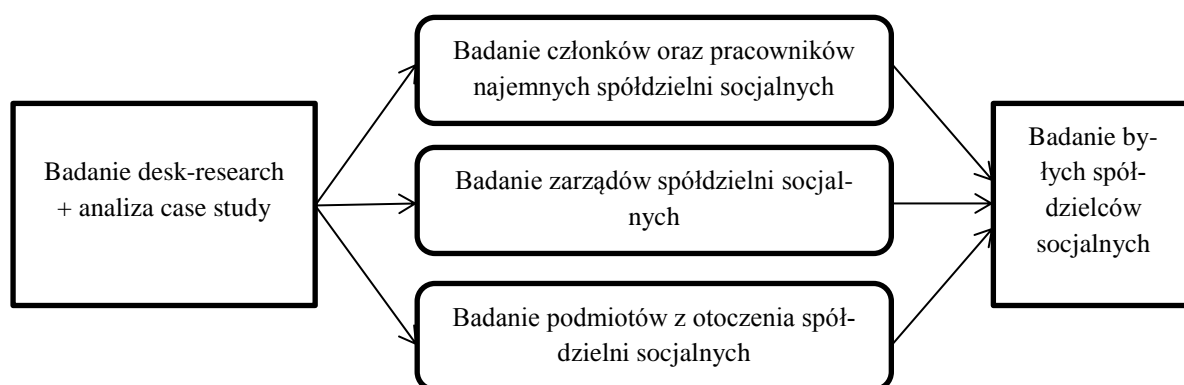
*H1: Brak spółdzielni socjalnych zmniejsza możliwość ograniczania wykluczenia społecznego wynikającego z bezrobocia w województwie łódzkim.*

*H2: Praca w spółdzielniach socjalnych sprzyja nabyciu nowych i rozwinięciu posiadanych kompetencji, w tym postaw i zachowań, przydatnych do pracy podejmowanej na otwartym rynku pracy.*

*H3: Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, dzięki aktywności społeczno-zawodowej w ramach spółdzielni socjalnych, są w stanie trwale powrócić do pracy na otwartym rynku pracy w kolejnych etapach swych karier zawodowych.*

Dla realizacji założonych celów badawczych oraz weryfikacji powyższych hipotez należało przeprowadzić badania, które pozwoliły wielowymiarowo spojrzeć na problem badawczy. Aby przygotować odpowiednie narzędzia badawcze oraz przeprowadzić wnioskowanie na podstawie zgromadzonego materiału należało w pierwszej kolejności zrealizować szczegółowe badanie typu *desk-research*, w tym dostępnych w literaturze *case study* dotyczących spółdzielni socjalnych. Schemat całego postępowania badawczego przedstawiono na rys. 5.1.

**Rys. 5.1 Schemat postępowania badawczego**



*Źródło: Opracowanie własne.*

Podstawowym źródłem informacji o przebiegu procesu reintegracji społeczno-zawodowej w spółdzielniach socjalnych są członkowie i/lub pracownicy tych organizacji, którzy są beneficjentami podjętych działań. Drugą grupą beneficjentów działalności spółdzielni socjalnych są byli członkowie i/lub pracownicy tych organizacji, więc ta grupa również powinna być uwzględniona w schemacie postępowania badawczego. Wpływ na skuteczność reintegracji społeczno-zawodowej ma także sposób funkcjonowania spółdzielni, ich potencjał społeczno-ekonomiczny. Tym samym, w postępowaniu badawczym należy przeanalizować działalność spółdzielni socjalnych jako przedsiębiorstw. Spółdzielnie socjalne realizują politykę państwa w zakresie aktywnej polityki rynku pracy oraz powstają dzięki pomocy innych podmiotów, w tym instytucji publicznych. Zatem, szereg instytucji powinno dysponować wiedzą nt. funkcjonowania oraz skuteczności spółdzielni socjalnych w zakresie reintegracji społeczno-

zawodowej. Wśród takich organizacji podstawowymi są Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES), które aktywnie uczestniczą w powstawaniu spółdzielni oraz wspierają istniejące organizacje. Można oczekiwać, że OWES-y dysponują bardzo szeroką wiedzą, na temat różnych aspektów działalności spółdzielni socjalnych. Zakładanie spółdzielni socjalnych może być również finansowane ze środków Funduszu Pracy, więc dysponenti tych środków (wojewódzkie urzędy pracy) powinny posiadać wiedzę zbliżoną do OWES-ów. Jako instytucje wdrażające politykę państwa w zakresie rynku pracy powinny być w stanie trafnie ocenić skuteczność działalności spółdzielni. Wymienione podmioty zostały objęte postępowaniem badawczym autora.

W województwie łódzkim Urząd Marszałkowski wdraża *Wieloletni Plan Działań na Rzecz Promocji i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim*. Spółdzielnie socjalne odgrywają w nim istotną rolę oraz w strategii rozwoju regionu. Instytucją odpowiedzialną za wdrażanie Planu jest Regionalne Centrum Polityki Społecznej, zatem RCPS oraz Urząd Marszałkowski jako instytucja nadrzędna powinny dysponować informacjami o skuteczności reintegracji społeczno-zawodowej prowadzonej w spółdzielniach socjalnych. Ostatnim podmiotem funkcjonującym w otoczeniu spółdzielni socjalnych, który może uzupełnić potrzebne do analiz informacje jest Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych prowadzący proces lustracji tych organizacji. Aby rzetelnie przeprowadzić analizę problemu badawczego należało przeprowadzić badania obejmujące wszystkie wyżej wymienione podmioty i osoby.

Różnorodność podmiotów badawczych powoduje, że należy dobrać do nich odpowiednie narzędzia. Liczba członków i/lub pracowników spółdzielni socjalnych w woj. łódzkim szacowana była w roku 2013 na około 500 osób. W badaniu postanowiono podjąć próbę bezpośredniego dotarcia do wszystkich beneficjentów. Uznano, że najlepszym narzędziem badawczym jest ankieta. W 2013 r. były zarejestrowane 82 spółdzielnie socjalne w województwie łódzkim. Postanowiono dotrzeć do wszystkich i przeprowadzić badanie w formie ankiety skierowanej do przedstawiciela zarządu każdej z organizacji. Byli spółdzielcy oraz podmioty z otoczenia spółdzielni socjalnych wymagali zindywidualizowanego podejścia. W związku z tym resztę badań przeprowadzono w formie ustrukturyzowanych wywiadów pogłębionych.

Przyjęta struktura badań pozwoliła na wielowymiarową analizę i tym samym realizację założonych celów badawczych. Przyjęte metody umożliwiają ocenę działalności spółdzielni socjalnych w zakresie reintegracji zawodowej z różnych punktów widzenia, co w przypadku zbieżności wniosków płynących z różnych badań wzmocni wyciągnięte konkluzje.

Badania objęły następujące segmenty:

**B1: Badanie ankietowe skierowane do członków (pracowników) wszystkich spółdzielni socjalnych** na terenie województwa łódzkiego, które wyraziły na to zgodę. Badanie miało na celu wskazanie roli jaką spółdzielnia socjalna odegrała w dotychczasowej karierze zawodowej, w szczególności jakie kompetencje pracownicy uzyskali dzięki pracy w spółdzielniach socjalnych, jak zostali przygotowani do powrotu na otwarty rynek pracy.

**B2: Badania ankietowe skierowane do zarządów spółdzielni socjalnych.** Miało na celu przedstawienie obrazu spółdzielni jako podmiotu ekonomii społecznej. Badanie dostarczyło informacji na temat oceny posiadanych zasobów ludzkich oraz kondycji ekonomicznej jednostki. Dodatkowo zbierano informacje o sytuacji byłych pracowników spółdzielni. Badanie miało zebrać również dane, które posłużyły do badań skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych. Zostało ono przeprowadzone we wszystkich spółdzielniach województwa łódzkiego, które wyraziły zgodę na uczestnictwo.

**B3: Wywiady pogłębione z przedstawicielami wybranych podmiotów z otoczenia spółdzielni socjalnych** tj. ośrodków wsparcia ekonomii społecznej (OWES), Regionalnego Centrum Polityki Społecznej (RCPS), Wojewódzkiego Urzędu Pracy (WUP), Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi, Ogólnopolskim Związkiem Rewizyjnym Spółdzielni Socjalnych (OZRSS) dotyczyło ich oceny i współpracy z spółdzielniami socjalnymi. Celem tych badań było określenie wpływu środowisk wsparcia zewnętrznego dla skuteczności reintegracji zawodowej.

**B4: Wywiady pogłębione z byłymi pracownikami lub założycielami spółdzielni socjalnych.** Założono w miarę możliwości dotarcie do byłych pracowników spółdzielni socjalnych, co ze względu na dużą trudność takich badań miało być realizowane wielotorowo, tj. poprzez spółdzielnie socjalne i instytucje z otoczenia spółdzielni socjalnych, metodą kuli śnieżnej. Badania te miały uzupełnić spektrum analiz w zakresie skuteczności i trwałości programów reintegracji zawodowej oferowanych przez spółdzielnie socjalne.

**B5: Analiza literatury dotyczącej spółdzielni socjalnych.** W badaniu dotychczasowa wiedza na temat spółdzielni socjalnych została uporządkowana i usystematyzowana, dzięki temu możliwe było stworzenie odpowiednich narzędzi badawczych dla innych badań. Ponadto, badanie miało na celu uzupełnienie materiału badawczego i wzmocnienie wniosków płynących z innych badań, co mogło umożliwić uogólnienie niektórych konkluzji do poziomu kra-

jowego. Uzupełnieniem tych badań była analiza dostępnych w literaturze *case study* na temat spółdzielni socjalnych (podrozdział 4.6).

Założona struktura badań powinna pozwolić na realizację założonych celów, a spójność przyjętych metod i celów badawczych przedstawia tabela 5.1. Kwestionariusze poszczególnych badań ankietowych i wywiadów stanowią załączniki (nr 7 – 16) do niniejszej pracy.

**Tabela 5.1 Cele badawcze a planowane badania**

Cele badawcze	Planowane badania
Ocena skuteczności spółdzielczości socjalnej jako metody ograniczania wykluczenia społecznego poprzez reintegrację zawodową w Polsce na przykładzie województwa łódzkiego.	W tym celu przeprowadzono wnioskowanie dotyczące spółdzielni socjalnych na podstawie badań zarządów ( <b>B2</b> ) oraz subiektywnej oceny skuteczności spółdzielni socjalnych dokonanej przez podmioty z otoczenia, ( <b>B3</b> ) takie jak: WUP, RCPS, Urząd Marszałkowski, OZRSS i OWES. Skuteczność została też oceniona od strony beneficjentów, czyli byłych i obecnych członków spółdzielni socjalnych ( <b>B1</b> ) i ( <b>B4</b> ).
Ocena trwałości efektów reintegracji zawodowej realizowanej przez spółdzielnie socjalne w postaci przygotowania do powrotu wykluczonych na otwarty rynek pracy.	W tym celu wykorzystane zostały wyniki ankiet wśród członków i/lub pracowników spółdzielni ( <b>B1</b> ) w zakresie nabytych kompetencji i motywacji do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy. Uzupełnieniem były dane o przypadkach podjęcia pracy na otwartym rynku pracy wynikające z badań zarządów ( <b>B2</b> ) oraz wywiadów ( <b>B3</b> ) z podmiotami z otoczenia spółdzielni socjalnych. Wnioskowanie dotyczące trwałości efektów reintegracji zawodowej miało być dokonane też na podstawie wywiadów z byłymi członkami spółdzielni socjalnych ( <b>B4</b> ). Całość analiz została wzmocniona przez wyniki badania <b>B5</b> .

*Źródło: Opracowanie własne.*

Zgodność założonych hipotez z przyjętymi metodami badawczymi przedstawia tabela 5.2.

**Tabela 5.2 Hipotezy a planowane badania**

Hipoteza podstawowa	Hipotezy pomocnicze	Planowane badania
H: Spółdzielnie socjalne skutecznie ograniczają wykluczenie społeczne, poprzez reintegrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które stają się ich członkami i/lub pracownikami.	H1: Brak spółdzielni socjalnych zmniejsza możliwość ograniczania wykluczenia społecznego wynikającego z bezrobocia w województwie łódzkim.	Do weryfikacji tej hipotezy posłużyły wnioski dotyczące spółdzielni socjalnych płynące z badań zarządów ( <b>B2</b> ) oraz subiektywna ocena skuteczności spółdzielni socjalnych dokonana w badaniach otoczenia ( <b>B3</b> ) przez takie instytucje jak WUP, RCPS, Urząd Marszałkowski, OPZRSS i OWES.
	H2: Praca w spółdzielniach socjalnych sprzyja nabyciu nowych i rozwinięciu posiadanych kompetencji, w tym postaw i zachowań, przydatnych do pracy podejmowanej na otwartym rynku pracy.	Do weryfikacji tej hipotezy posłużyły wyniki ankiet wśród członków i/lub pracowników spółdzielni ( <b>B1</b> ) i wywiadów z byłymi członkami ( <b>B4</b> ), w zakresie nabytych kompetencji i motywacji do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy. Uzupełnieniem były dane o przypadkach podjęcia pracy na otwartym rynku pracy na podstawie badań zarządów ( <b>B2</b> ) oraz wywiadów ( <b>B3</b> ) z podmiotami z otoczenia spółdzielni socjalnych. Wnioskowanie zostało wzmocnione przez wyniki analizy <i>case study</i> ( <b>B5</b> ).
	H3: Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, dzięki aktywności społeczno-zawodowej w ramach spółdzielni socjalnych, są w stanie trwale powrócić do pracy na otwartym rynku pracy w kolejnych etapach swych karier zawodowych.	Do weryfikacji tej hipotezy posłużyły wyniki ankiet wśród członków spółdzielni ( <b>B1</b> ), w zakresie nabytych kompetencji i motywacji do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy oraz wywiady z byłymi członkami w podobnym zakresie z naciskiem położonym na trwałość efektów reintegracji zawodowej ( <b>B4</b> ). Uzupełnieniem były dane o przypadkach podjęcia pracy na otwartym rynku pracy z badań zarządów ( <b>B2</b> ) oraz wywiadów ( <b>B3</b> ) z podmiotami z otoczenia spółdzielni socjalnych. Wnioskowanie zostało wzmocnione przez wyniki analizy <i>case study</i> ( <b>B5</b> ).

*Źródło: Opracowanie własne.*



Założono, że wnioskowanie uzyskało dużą moc poznawczą ze względu na wielowymiarowy charakter założonych badań. Skomplikowany charakter badań spowodował, że były one prowadzone w 7 etapach:

1. ETAP I: kwiecień – listopad 2013. Badanie B5: Analiza literatury dotyczącej spółdzielni socjalnych. Rozpoczęto od tego badania z tego względu, że płynąca z niego wiedza i wnioski pozwoliły na przygotowanie narzędzi badawczych dla kolejnych etapów. Badanie typu *desk-research* polegało na przeprowadzeniu wszechstronnego przeglądu literatury nt. spółdzielczości socjalnej oraz analizę dostępnych w literaturze *case-study* nt. funkcjonowania spółdzielni socjalnych. W rezultacie uzyskano informacje o funkcjonowaniu tego sektora, jego problemach oraz mocnych stronach. Zidentyfikowano czynniki składające się na sukces społeczno-ekonomiczny spółdzielni socjalnych.
2. ETAP II: wrzesień – grudzień 2013. Opracowanie kwestionariuszy ankiet dla badań B1 oraz B2.
3. ETAP III: grudzień 2013 – czerwiec 2014. Prowadzenie badań ankietowych w spółdzielniach socjalnych z zarządami oraz członkami i/lub pracownikami (B1, B2). Do większości spółdzielni udało się dotrzeć do marca 2014, jednak z kilkoma był trudniejszy kontakt, więc całość badań zamknięto w czerwcu kiedy przeprowadzono badania w ostatniej spółdzielni. W trakcie tych badań zbierano również dane kontaktowe byłych spółdzielców socjalnych. Badania w większości spółdzielni były prowadzone przez autora osobiście, a w części organizacji z terenu miasta Łodzi badania przeprowadzili członkowie Studenckiego Koła Naukowego Polityków Społecznych Desiderium. Ankiety badania B2 były wysyłane do spółdzielni kilka dni przed przyjazdem ankietera w celu przygotowania danych. Obie ankiety (B1 i B2) były prowadzone na miejscu w spółdzielni i zabierane przez ankietera. W organizacjach, gdzie obowiązywała praca w systemie zmianowym i nie wszyscy spółdzielcy socjalni byli dostępni jednocześnie zostawiano część ankiet dla nieobecnych, a ankieter odbierał resztę wypełnionych kwestionariuszy po kilku dniach.
4. ETAP IV: marzec – maj 2014. Opracowanie scenariuszy wywiadów dla badań B3 i B4.
5. ETAP V: maj 2014 – styczeń 2015. Prowadzenie wywiadów z podmiotami z otoczenia spółdzielni socjalnych (B3). Większość wywiadów odbyła się między majem, a lipcem 2014, jednak problemy z umówieniem się z przedstawicielem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi spowodowały, że ostatni wywiad przeprowadzono w styczniu 2015. Wszystkie wywiady zostały przeprowadzone przez autora osobiście.

6. ETAP VI: lipiec – wrzesień 2014. Planowano przeprowadzić wywiady z byłymi członkami spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim. Niestety fakt, że w większości rozstania ze spółdzielnią odbywały się w niezgodzie spowodował, że byli spółdzielcy, do których udało się uzyskać dane kontaktowe odmawiali wzięcia udziału w badaniu.
7. ETAP VII: wrzesień 2014 – styczeń 2015. Analiza zebranego materiału badawczego.

Badania B1 i B2 prowadzono równolegle i podjęto próbę objęcia nimi wszystkich spółdzielni socjalnych z woj. łódzkiego. Realizowano je od grudnia 2013 do czerwca 2014 roku na podstawie bazy danych z 30 listopada 2013 roku (wówczas były zarejestrowane 82 spółdzielnie socjalne). Ostatecznie badania udało się przeprowadzić w 42 spółdzielniach socjalnych (51,2% zarejestrowanych)<sup>304</sup>, w tym 22 z terenu miasta Łodzi; 21 organizacji odmówiło wzięcia udziału w badaniu. Zidentyfikowano 19 organizacji nieaktywnych – poszukiwania organizacji w internecie oraz pod adresami z KRS, czy innych baz danych nie pozwoliły na nawiązanie kontaktu z organizacją.

Zbadane organizacje prowadziły bardzo zróżnicowaną działalność, najczęściej w następujących branżach:

- gastronomia,
- usługi komunalne,
- usługi remontowo-budowlane,
- usługi opiekuńcze wobec niepełnosprawnych, osób starszych i dzieci,
- działalność artystyczna (w tym rękodzieło, sztuka użytkowa),
- hotelarstwo,
- handel.

Badanie B1 prowadzono za pomocą dwóch typów ankiet skierowanych do obu grup spółdzielców socjalnych, tj. założycieli i pracowników.<sup>305</sup> Kwestionariusze ankietowe były do siebie bardzo podobne, różniły się głównie sformułowaniami lub dodatkowymi odpowiedziami na niektóre pytania. Zakładano, że wyniki w obu grupach umożliwią prowadzenie analiz porównawczych. Podjęte badania to pierwsze prowadzone bezpośrednio z członkami i pracownikami tych organizacji w Polsce. Kwestionariusze składały się z 28 pytań merytorycznych oraz 6 pytań metryczki. Dodatkowo, 3 pytania były przygotowane w formie tabel, w

---

<sup>304</sup> Kwestionariusze badania B2 wypełniło 41 spółdzielni socjalnych tj. 50% zarejestrowanych spółdzielni.

<sup>305</sup> Załączniki 7 i 8.

których każdy wiersz był de facto osobnym pytaniem szczegółowym.<sup>306</sup> Pytania w kwestionariuszach były pogrupowane w 5 następujących bloków tematycznych:

- okoliczności i warunki podjęcia pracy (założenia) w spółdzielni socjalnej,
- korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej,
- przebieg zatrudnienia i rozwój zawodowy w spółdzielni socjalnej,
- problemy związane z pracą w spółdzielni socjalnej,
- ocena pracy w spółdzielni oraz plany na przyszłość.

W badanych spółdzielniach nie wszyscy spółdzielcy zdecydowali się wypełnić ankiety, ostatecznie próba badawcza założycieli jest nieco większa (116 osób, w tym 61% kobiet), niż pracowników najemnych (74 osoby w większości mężczyźni - 57%). Przyjmując, że przeciętna liczba spółdzielców w jednej spółdzielni socjalnej kształtuje się na poziomie 7 osób<sup>307</sup> oznacza, że próba badawcza stanowi ok. 65% populacji spółdzielców w badanych podmiotach oraz 43% populacji wszystkich spółdzielców z terenu woj. łódzkiego w 2013 roku.

Badanie B1 jako jedyne ma również rozwiniętą stronę analiz statystycznych. Tylko w tym badaniu próba badawcza była na tyle duża, że można było ją przeprowadzić. Celem prowadzonych analiz było wychwycenie istotnych statystycznie różnic pomiędzy grupą pracowników najemnych i założycieli spółdzielni socjalnych. Analizy były też prowadzone w ramach poszczególnych grup, na podgrupach zgodnych z metryczką. Analiza statystyczna została przeprowadzona między innymi przy wykorzystaniu miar symetrycznych na skalach nominalnych: V Kramera (tabele 2x3, 4x5 itp.), Phi (tabele 2x2) – są to miary symetryczne informujące o sile zależności między zmiennymi w tabelach krzyżowych<sup>308</sup>. Wszystkie miary siły związku były normalizowane, tak aby przyjmowały wartości z przedziału [0,1]. I tak odpowiednio od 0-0,29 – zależność słaba, 0,30-0,49 – zależność umiarkowana, 0,5-1 – zależność silna. Są to miary symetryczne oparte na teście chi-kwadrat. Istnieją pewne warunki stosowania tego testu, dotyczą one wielkości liczebności teoretycznych, a właściwie liczby dopuszczalnych dla danej tabeli liczebności teoretycznych, które mają wartość między 1 a 5. Test chi-kwadrat jest wiarygodną miarą wówczas, gdy żadna z liczebności teoretycznych nie jest mniejsza od jedności i gdy nie więcej niż 20% liczebności teoretycznych jest mniejsza od

<sup>306</sup> Pierwsza tabela składała się z 13 pytań szczegółowych, druga z 12, a trzecia z 6.

<sup>307</sup> Przeciętna liczba spółdzielców przyjęta za: Departament Pożytku Publicznego. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2010–2011 r., Warszawa 2012, s. 90.

<sup>308</sup> Szymczak W., Podstawy statystyki dla psychologów, Difin, Warszawa 2008, s. 114.

5.<sup>309</sup> W przypadku gdy w tabelach występowały skale porządkowe, wówczas odczytywane były miary Tau-b Kendalla (dla tabel kwadratowych) oraz Tau-c Kendalla (dla tabel prostokątnych).<sup>310</sup>

Badanie B2 udało się przeprowadzić w 41 spółdzielniach na 82 z populacji badawczej, czyli próba zawierała 50% podmiotów. Kwestionariusz<sup>311</sup> składał się z 24 pytań, dotyczących informacji ogólnych o spółdzielni, procesu zakładania, zasobów ludzkich, wsparcia dla spółdzielni, finansów oraz problemów i czynników sukcesu spółdzielni. Wyniki tego badania pozwoliły na dokonanie oceny spółdzielni socjalnych pod kątem skuteczności społeczno-ekonomicznej.

Do badań B3 przygotowano 5 różnych scenariuszy wywiadów<sup>312</sup> dedykowanych dla każdego typu instytucji. Przygotowane scenariusze były do siebie zbliżone na ile to możliwe, aby zachować ich maksymalną porównywalność. Składały się one z większych modułów tematycznych, które pojawiały się w poszczególnych scenariuszach, gdy ich użycie miało sens. Między tymi samymi modułami, skierowanymi do różnych instytucji występowały minimalne różnice dostosowujące pytania do charakteru badanej instytucji. Modułową budowę scenariuszy przedstawia tabela 5.3, znak X oznacza, że dany moduł miał zastosowanie w wybranym scenariuszu.

**Tab. 5.3 Scenariusze badania B3 (wywiady) według wykorzystanych modułów tematycznych**

Nazwa modułu	Scenariusz wywiadu z:				
	Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej	Regionalne Centrum Polityki Społecznej	Wojewódzki Urząd Pracy	Urząd Marszałkowski	Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych
Informacje ogólne o organizacji/instytucji	X	-	-	-	X
Informacje o sektorze spółdzielczości w kontekście polityki społecznej	-	X	X	X	X
Proces zakładania spółdzielni przez organizację/instytucję	X	-	X	-	-
Współpraca z istniejącymi spółdzielniami	X	X	X	X	X
Trwałość spółdzielni socjalnych	X	X	X	X	X
Dalsze losy byłych spółdzielców	X	X	X	-	X
Ocena spółdzielczości socjalnej	X	X	X	X	X

*Źródło: Opracowanie własne.*

<sup>309</sup> Nawojczyk M., Przewodnik po statystyce dla socjologów, SPSS Polska, Kraków 2002, s. 216-218.

<sup>310</sup> Szymczak W. 2008, s. 120-122.

<sup>311</sup> Załącznik 9.

<sup>312</sup> Załączniki 10-14.

Moduł z ogólnymi informacjami nt. organizacji nie został użyty w badaniach z instytucjami publicznymi ze względu na ogólną dostępność informacji na temat badanych podmiotów. OWES-y nie były pytane o informacje o sektorze spółdzielczości socjalnej w kontekście polityki społecznej, gdyż nie mają okazji współtworzyć lub odpowiadać za politykę społeczną na jakimkolwiek szczeblu. Moduł dotyczący procesu zakładania spółdzielni dotyczył tylko tych organizacji, które biorą czynny w nim udział. W scenariuszu dla Urzędu Marszałkowskiego nie znalazł się również moduł dotyczący dalszych losów byłych spółdzielców, ponieważ jeśli mieliby taką wiedzę, to pochodziłaby ona od RCPS lub WUP, które również uczestniczyły w badaniu. Badania były przeprowadzone od maja 2014 do stycznia 2015 roku osobiście przez autora we wszystkich wskazanych w tab. 5.3 organizacjach, w tym wszystkich OWES-ach w województwie łódzkim.

W ramach badania B4 przygotowano dwa typy scenariuszy<sup>313</sup>, zgodnie z podziałem beneficjentów spółdzielni, dla byłych założycieli i pracowników spółdzielni socjalnych. Prowadzenie tych badań napotkało jednak duże problemy z dotarciem do respondentów. Żadna instytucja nie prowadzi monitoringu dalszych losów spółdzielców socjalnych. Same spółdzielnie najczęściej deklarują brak kontaktu z byłymi członkami lub pracownikami albo nie są zainteresowane w udostępnieniu takich kontaktów. Wynika to z faktu, że najczęściej odejście ze spółdzielni socjalnych miało związek z konfliktami. Z tego też powodu osoby, do których udało się dotrzeć, najczęściej nie były zainteresowane udzieleniem jakichkolwiek informacji nt. ich pracy w spółdzielni. W rezultacie odmawiały wzięcia udziału w badaniu.

## **5.2 Stan spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim na podstawie badań własnych**

Zgodnie z tab. 4.4 we wrześniu 2014 roku w województwie łódzkim zarejestrowanych było 85 spółdzielni socjalnych. Najwięcej spółdzielni socjalnych – 36, powstało w roku 2013, co ma związek z dużą aktywnością OWES-ów w tym czasie oraz faktem, że wtedy też kończyło się wiele prowadzonych przez nie projektów, polegających na tworzeniu spółdzielni socjalnych finansowanych z EFS. Wzmożoną aktywność w powstawaniu spółdzielni socjalnych można zaobserwować od roku 2011, kiedy wystartowały pierwsze ww. projekty. Dzięki tej pomocy w roku 2011 utworzono 13 spółdzielni socjalnych, a w kolejnym roku - 12. W latach 2005-2010 powstawały pojedyncze podmioty (2-6 rocznie), które albo były finan-

---

<sup>313</sup> Załączniki 15-16.

sowane ze środków Funduszu Pracy albo zupełnie bez wsparcia zewnętrznego. W roku 2014 OWES-y zamykały swoje projekty i w tym czasie powstała zaledwie jedna spółdzielnia. Można oczekiwać, że sporo osób zainteresowanych utworzeniem spółdzielni socjalnej w tym czasie wyczekiwało na uruchomienie środków w ramach nowej perspektywy finansowej UE.

Nie wszystkie spółdzielnie socjalne z województwa łódzkiego wzięły udział w badaniu, lecz praktycznie dla wszystkich możliwe było wskazanie branży w jakiej działały – czasem było to kilka branż. Tabela 5.4 przedstawia branże wybierane przez spółdzielnie socjalne w województwie łódzkim.

**Tab. 5.4 Podział branżowy spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim stan na 15 września 2014**

Branża	Liczba spółdzielni socjalnych
Gastronomia	12
Handel (np. produkcja rolna, zdrowa żywność, e-papierosy)	8
Działalność artystyczna, wsparcie kultury, edukacja artystyczna	7
Opieka nad dziećmi, przedszkola	6
Rzemiosło, sztuka użytkowa	6
Usługi remontowe i budowlane	6
Poligrafia i produkcja materiałów reklamowych	4
Usługi porządkowe	4
Usługi dla biznesu (np. co-working, wynajem sal, niszczenie dokumentów)	3
Pielęgnacja terenów zielonych	2
Usługi opiekuńcze	2
Działalność psychoterapeutyczna	1
Pośrednictwo finansowe	1
Pośrednictwo handlu nieruchomości	1
Prowadzenie hostelu	1
Prowadzenie schroniska dla zwierząt	1
Rehabilitacja niepełnosprawnych	1

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań własnych; stron internetowych spółdzielni; baz danych: [www.ngo.pl](http://www.ngo.pl), [www.ozrss.pl](http://www.ozrss.pl), <http://www.spoldzielniesocjalne.org/> [dostęp na 15.09.2014].*

Zdecydowanie najpopularniejszą branżą wśród spółdzielni socjalnych była działalność gastronomiczna. Najczęściej związana była ze specyficznymi niszami, jak kuchnia wegańska, wegetariańska, czy sprzedaż świeżo wyciskanych soków. Kilka spółdzielni prowadziło też bary z obiadami domowymi. Spółdzielnia w Tomaszowie Mazowieckim prowadziła catering w domu pomocy społecznej na zlecenie gminy. Zidentyfikowano 8 spółdzielni socjalnych w regionie, które zajmowały się różnego typu działalnością handlową. Ponadto, 7 spółdzielni prowadziło działalność artystyczną lub kulturalną, także o bardzo zróżnicowanym profilu, np.: sala koncertowa, kina, produkcja scenografii teatralnych i inne. Niestety tylko pojedyncze spółdzielnie prowadziły działalność w zakresie usług społecznych, w szczególności opieki nad starszymi, czy rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Na tym polu istotne jest, aby większą aktywność przejawiały samorządy lokalne, które mogą takie usługi zamawiać. Spółdzielnie socjalne o nietypowych profilach działalności najczęściej lokują się w Łodzi, gdzie

łatwiej o klientów dla tego typu przedsięwzięć. Spółdzielnie świadczące usługi społeczne, komunalne i w branżach tradycyjnych odnajdziemy przede wszystkim w mniejszych miastach regionu łódzkiego, gdzie brakuje dostępu do wielu podstawowych usług.

W Łodzi wytworzył się specyficzny model spółdzielczości socjalnej. Bardzo często te organizacje zakładane są przez młodych, wykształconych ludzi po studiach humanistycznych lub artystycznych. Tworzą oni podmioty, dzięki którym mogą realizować swoje pasje, a zarazem utrzymywać się dzięki nim. Stąd tak wiele podmiotów (17) związanych było z działalnością kreatywną, jak artystyczna, kulturalna, rzemieślnicza, reklamowa, czy sztuki użytkowej. W przypadku tego typu założycieli nawet dość typowe branże jak gastronomia charakteryzowały się elementami wyróżniającymi, trafiającymi do nisz rynkowych, takich jak wegetarianie, weganie.

Wśród zbadanych spółdzielni socjalnych większość była założona przez osoby fizyczne (32 przypadki na 41 analizowanych). Możliwość zakładania spółdzielni przez osoby prawne istnieje stosunkowo krótko, od roku 2009. Pozostałe 9 badanych organizacji było założone przez organizacje pozarządowe, a w jednym przypadku wśród założycieli była również jednostka samorządu terytorialnego. Wyjątkowy był przypadek Spółdzielni Socjalnej „Comunal Service” z Brzezin, która została założona przez osoby fizyczne, jednak nie radziła sobie na rynku, więc władze lokalne postanowiły ją przekształcić w spółdzielnię socjalną osób prawnych<sup>314</sup>. Przeprowadzono proces swoistej nacjonalizacji i w chwili badania jedynymi członkami tej organizacji były Gminy Brzeziny oraz Rogów. Spółdzielnia rozwinęła się, zatrudniała ponad 20 osób, pełniła funkcję zakładu usług komunalnych dla obu gmin. Ogólnie jednak jednostki samorządu terytorialnego (JST) nie wykorzystują potencjału jaki mogą nieść za sobą spółdzielnie socjalne, dzięki którym mogą zabezpieczać dla mieszkańców ważne usługi społeczne lub komunalne. Dodatkowo, tworzenie spółdzielni może nie wymagać wielu nakładów własnych, gdyż było hojnie wspierane w ostatnich latach ze środków EFS poprzez OWES-y, a JST nie korzystały z tej szansy na walkę z wykluczeniem społecznym wśród mieszkańców. Jak pokazuje tabela 5.5 badane spółdzielnie socjalne przeciwdziałały różnym typom wykluczenia społecznego swoich pracowników i członków.

---

<sup>314</sup> Według władz spółdzielni była to pierwsza tego typu procedura w Polsce.

**Tab. 5.5 Ukierunkowanie spółdzielni socjalnych na typy zagrożenia wykluczeniem społecznym swoich członków i/lub pracowników w województwie łódzkim**

Typy zagrożenia wykluczeniem społecznym występujące wśród członków i/lub pracowników spółdzielni socjalnych	Spółdzielnie socjalne, w których wystąpił dany typ:	
	Liczba	% [N=40]
Bezrobocie	33	82,5
w tym: długotrwale bezrobocie (brak pracy powyżej 12 miesięcy)	14	35,0
Niepełnosprawność	11	27,5
w tym: choroba psychiczna, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego,	2	5,0
Zwolnienie z zakładu karnego	1	2,5
Bezdomność	0	0,0
Uchodźstwo	0	0,0
Uzależnienie od alkoholu	0	0,0
Uzależnienie od narkotyków lub innych środków odurzających	0	0,0
Brak zagrożenia wykluczeniem społecznym	7	17,5

*Źródło: Opracowanie własne.*

W zdecydowanej większości spółdzielni socjalnych woj. łódzkiego (33 organizacje) można spotkać osoby, które przed przystąpieniem do nich były bezrobotne, a w 14 podmiotach - długotrwale bezrobotne. W ponad 1/4 spółdzielni pracowali niepełnosprawni, a wśród nich sporadycznie chorzy psychicznie. W jednej organizacji znalazł się również pracownik zwolniony z zakładu karnego. W zbadanych spółdzielniach socjalnych nie pracowali natomiast bezdomni, uchodźcy, czy uzależnieni od alkoholu lub narkotyków. W 7 organizacjach można było spotkać także osoby, które nie były zagrożone wykluczeniem, ale ze względu na swoje kompetencje i kwalifikacje były spółdzielniom niezbędne do zapewnienia sprawnego funkcjonowania.

Z prezentowanych w podrozdziale 4.5 badań wynikało, że spółdzielnie socjalne w Polsce były małymi podmiotami o średniej liczbie członków na poziomie 7 osób. Tabela 5.6 przedstawia informację o liczbie członków w badanych spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim w 2013 r.

**Tab. 5.6 Liczba członków w badanych spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim w roku 2013**

Liczba członków spółdzielni socjalnych w roku 2013	Spółdzielnie socjalne o danej liczbie członków:	
	Liczba	% [N=38]
dwóch,	5	13,2
pięciu,	20	52,6
sześciu,	7	18,4
siedmiu,	5	13,2
dziewięciu.	1	2,6

*Źródło: Opracowanie własne.*

Połowa badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim miała minimalną ustawową dla spółdzielni socjalnych liczbę 5 członków<sup>315</sup>. Największa z badanych organiza-

<sup>315</sup> Dotyczy spółdzielni socjalnych osób fizycznych.



cji miała 9 członków. Spółdzielnie socjalne w województwie łódzkim w roku 2013 były raczej małe w porównaniu do reszty kraju, gdyż średnia liczba członków wynosiła 5,16, a nie uwzględniając spółdzielni socjalnych dwóch osób prawnych, było to 5,64 członków przeciętnie w organizacji. Zatem potencjał tworzenia nowych miejsc pracy przez istniejące spółdzielnie był dosyć niski. Aby zauważać efekt działania spółdzielczości socjalnej w perspektywie lokalnego rynku pracy, zasadne jest tworzenie kolejnych organizacji.

Najwięcej spółdzielni socjalnych powstało jako oddolna inicjatywa założycieli. W pojedynczych przypadkach był to efekt inspiracji ze strony pracownika socjalnego, czy jakiejś organizacji lub instytucji. Różnorodne były natomiast czynniki, które wpłynęły na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim (tab. 5.7).

**Tab. 5.7 Czynniki, które wpływały na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim według badań własnych**

<b>Czynniki wpływające na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej</b>	<b>Liczba odp.</b>	<b>% [N=40]</b>
możliwość otrzymania szerokiego wsparcia finansowego	27	67,5
determinacja członków w postanowieniu odmiany swojego życia	21	52,5
możliwość otrzymania wsparcia merytorycznego	14	35,0
brak innych perspektyw na znalezienie pracy	10	25,0
roztoczona przez organizacje i instytucje wspierające wizja funkcjonowania spółdzielni	7	17,5
możliwość otrzymania wsparcia rzeczowego	5	12,5
zapewnienie odbioru produktów lub usług przez samorząd lokalny	4	10,0
inne czynniki	5	12,5

*Źródło: Opracowanie własne.*

Dwa główne czynniki, które wpłynęły na założenie ponad połowy spółdzielni, to możliwość otrzymania szerokiego wsparcia finansowego, połączona z determinacją w postanowieniu odmiany swojego życia. Dofinansowanie tworzenia jednostek można uznać za najważniejsze, gdyż w latach, gdy to finansowanie było ograniczone, powstawało bardzo mało spółdzielni. Dla ponad 1/3 spółdzielni istotnym czynnikiem podjęcia działalności była również możliwość otrzymania wsparcia merytorycznego. Pozostałe czynniki wymienione w tab. 5.7 były również dla wielu organizacji istotne. W przypadku wielu badanych spółdzielni decydująca była odpowiednia kombinacja ww. czynników. W grupie *innych czynników* znajdziemy głównie związane ze spółdzielniami osób prawnych, jak chęć niesienia pomocy, pasja do działalności społecznej, możliwość połączenia działalności społecznej i biznesowej, czy możliwość rozszerzenia działalności organizacji.

Podstawowymi organizacjami niosącymi, bądź pośredniczącymi we wszechstronnej pomocy spółdzielniom socjalnym były Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej. Działania przez nie podejmowane były bardzo ważne dla badanych spółdzielni socjalnych, przy okazji przy-

czyniąc się do szybkiego rozwoju całego sektora. W ocenie 2/3 spółdzielców<sup>316</sup> usługi OWES-ów były świadczone co najmniej dobrze, 6 organizacji wskazało, że należy jeszcze trochę je poprawić, głównie w kwestii ograniczenia biurokratyzacji procedur. Zaledwie 3 organizacje oceniły pomoc OWES-ów słabo, szczególnie w zakresie prowadzonych szkoleń. Różnorodne wsparcie Ośrodków dotarło do zdecydowanej większości badanych spółdzielni, tylko 2 spółdzielnie socjalne nie korzystały nigdy z oferty OWES-ów.

Ocena spółdzielni socjalnych pod kątem sposobu podejmowania decyzji nasuwa konkluzję o unikatowości tych przedsiębiorstw. Ze względu na fakt, że większość z nich powstaje jako oddolna inicjatywa członków, zarządzanie ma charakter demokratyczny, często nawet przy podejmowaniu najdrobniejszych decyzji. Dane nt. zwyczajowych sposobów podejmowania decyzji w badanych organizacjach przedstawia tabela 5.8

**Tab. 5.8 Sposoby podejmowania decyzji w spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim według badań własnych**

Opis sposobu podejmowania decyzji	Spółdzielnie, w których funkcjonuje dany sposób:	
	liczba organizacji	% [N=39]
Zdecydowana większość decyzji w spółdzielni jest podejmowana przez wszystkich członków, bądź przynajmniej z nimi konsultowana	20	51,3
Decyzje najważniejsze dla działalności spółdzielni podejmują wszyscy członkowie, a codzienne zarządzanie jest w gestii zarządu	12	30,8
Zarządzaniem zajmuje się zarząd, a rolą członków jest tylko wybieranie i rozliczanie zarządu, gdy upływa kadencja	2	5,1
Zwyczajni członkowie nie mają wpływu na zarządzanie naszą spółdzielnią socjalną	2	5,1
Inne: Zarządzaniem zajmują się osoby prawne współtworzące spółdzielnię	2	5,1
Inne: Każdy z członków odpowiada za dany produkt	1	2,6

*Źródło: Opracowanie własne.*

W większości badanych spółdzielni socjalnych występował demokratyczny system decyzyjny, gdyż właściwie każdą decyzję podejmowali wspólnie wszyscy członkowie spółdzielni, a w blisko 1/3 organizacji uczestnictwo wszystkich członków zostało ograniczone do decyzji o charakterze strategicznym. W niewielu podmiotach szeregowi członkowie odczuwali mały wpływ na zarządzanie spółdzielnią socjalną. Funkcjonujący najczęściej sposób podejmowania decyzji znacznie odróżnia spółdzielnie socjalne od wzorów znanych z sektora przedsiębiorstw. Demokracja przy podejmowaniu najmniejszych decyzji często może utrudniać funkcjonowanie, prowadzić do konfliktów wewnątrz organizacji. Jednocześnie taki system może budować większą motywację do pracy oraz zaangażowanie pracowników w sprawy przedsiębiorstwa. Rolą organizacji oferującej wsparcie musi być zatem przygotowanie przyszłych

<sup>316</sup> Na 37 podmiotów, które udzieliły odpowiedzi; dane nie ujęte w tabelach.

spółdzielców socjalnych do funkcjonowania w tak specyficznej organizacji, aby lepiej wykorzystywać możliwości spółdzielczego systemu podejmowania decyzji.

### **5.3 Charakterystyka działalności spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim według badań własnych**

Dokonanie oceny charakterystyki działalności spółdzielni socjalnych należało poprzedzić sprawdzeniem, czy podmioty te działały w oparciu o przyjętą misję i strategię. Jakiego poczyniły założenia dla pierwszych lat działalności oraz czy te założenia spełniły się. W dalszej kolejności zbadane zostały stosunki spółdzielni z pracownikami, co powinno pomóc w ocenie skuteczności reintegracji zawodowej dokonywanej przez spółdzielnie.<sup>317</sup> Przedstawiono również dane nt. rodzajów i wysokości wsparcia jakie otrzymywały spółdzielnie, czynników wpływających na ich sukces rynkowy oraz głównych problemów rozwojowych. Na koniec została przeprowadzona samoocena przyszłości organizacji. Dzięki tym informacjom możliwe były ocena skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych w Polsce.

Misję miało przyjętą 3/4 badanych organizacji (31), choć 12 z nich korygowało ją w trakcie prowadzenia działalności. 10 podmiotów nie miało określonej misji, ale w 6 deklarowano rozpoczęcie prac nad jej opracowaniem<sup>318</sup>. Jakość sformułowania przyjętych misji organizacji była różna, często wskazywała, że nie do końca była przemyślana.<sup>319</sup> Co ważne, z 26 organizacji, które przedstawiły swoją misję, 8 miało ją ściśle związaną z chęcią prowadzenia reintegracji społeczno-zawodowej zagrożonych wykluczeniem społecznym, a 9 z tworzeniem inicjatyw istotnych z punktu widzenia społeczności lokalnej. To pokazuje, że przyjęte przez ustawodawcę założenie, że spółdzielnie mają przede wszystkim prowadzić działalność prospołeczną niejako przy okazji prowadzenia działalności gospodarczej było dobrze rozumiane przez badane podmioty.

Jeśli chodzi o działanie w oparciu o strategię tylko 3 spółdzielnie socjalne nie miały strategii działania. Blisko 3/4 organizacji (28) przyjętą strategię realizowało, bądź przynajmniej

---

<sup>317</sup> Dalszych losów byłych pracowników nie udało się zbadać bezpośrednio, ale pewne informacje o ich losach udało się pozyskać z wywiadów z organizacjami z otoczenia spółdzielni oraz rozmów ze spółdzielcami socjalnymi, co również pomogło w prowadzonym wnioskowaniu.

<sup>318</sup> Dane nie ujęte w tabelach.

<sup>319</sup> Takie nie najlepiej sformułowane misje to na przykład: „Osiągnąć pozycję wiodącego w powiecie radomskim producenta i sprzedawcy autorskiej odzieży, wyrobów zdobionych wydrukami sitodrukowymi. Misja będzie realizowana przez stałe zwiększanie jakości i rozszerzanie oferty produktów, podnoszenie efektywności oraz świadczenie najwyższego poziomu usług.”; „Pomagać innym, chcemy aby TSS "Impuls" była rozpoznawalną i znaną marką w branży gastronomicznej, zatrudniać więcej osób”; „Promocja zdrowego stylu życia jeśli chodzi o żywienie. Wspieranie zawodowe osób wykluczonych społecznie oraz reintegracja na rynku pracy”.

staralo się realizować. W 8 organizacjach realizacja strategii nie wychodziła, a jeden podmiot postanowił ją poprawić.<sup>320</sup> Ze względu na fakt, że w większości spółdzielnie były podmiotami istniejącymi około roku trudno oceniać je z punktu widzenia przyjętej strategii. Bardziej znaczące dla oceny ich działalności było planowanie w okresie najbliższych 3 lat oraz realizacja tych planów.

O skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych decydują założenia jakie były czynione przy powstawaniu tych podmiotów. Zaniżone oczekiwania mogą być przyczyną niskiej skuteczności działania. Tabela 5.9 prezentuje oczekiwania jakie wobec pierwszych trzech lat działalności miały badane organizacje w zakresie efektów ekonomicznych, wielkości zatrudnienia oraz wsparcia instytucji zewnętrznych.

**Tab. 5.9 Oczekiwania spółdzielni socjalnych w zakresie efektów ekonomicznych, wielkości zatrudnienia oraz wsparcia od instytucji zewnętrznych w województwie łódzkim, w pierwszych trzech latach działalności na podstawie badań własnych**

Zakres oczekiwań	Spodziewane efekty	Rok działalności:					
		Pierwszy		Drugi		Trzeci	
		l. odp.	%	l. odp.	%	l. odp.	%
Efekty ekonomiczne	straty rekompensowane z dotacji publicznych	12	30,0	1	3,1	-	-
	dojście do granic progu rentowności	14	35,0	8	25,0	1	3,3
	generowanie minimalnych zysków	10	25,0	14	43,8	5	16,7
	zyski pozwalające na ekspansję spółdzielni	4	10,0	9	28,1	24	80,0
Wielkość zatrudnienia	maksymalnie 5 osób	24	60,0	10	31,3	10	32,3
	5-10 osób	15	37,5	18	56,3	14	45,2
	10-15 osób	1	2,5	4	12,5	3	9,7
	powyżej 15 osób	-	-	-	-	4	12,9
Oczekiwane wsparcie działań ze strony instytucji lub organizacji zewnętrznych	wsparcie finansowe pozwalające na funkcjonowanie bez względu na efekty ekonomiczne	30	75,0	3	9,7	2	6,5
	wsparcie finansowe pozwalające poprawić nieco efekty ekonomiczne	8	20,0	16	51,6	3	9,7
	prawie samodzielność z pewną pomocą merytoryczną lub rzeczową	2	5,0	7	22,6	6	19,4
	całkowita samodzielność	-	-	5	16,1	20	64,5

*Źródło: Opracowanie własne.*

W momencie zakładania zdecydowana większość spółdzielni oczekiwała, że w perspektywie trzech lat osiągną samodzielność ekonomiczną, rozumianą jako uzyskiwanie zysków pozwalających na ekspansję i uwolnienie się od konieczności pomocy zewnętrznej. Ujawniło się przy okazji pewne niedopasowanie systemu wsparcia, który zakłada pomoc tylko przez

<sup>320</sup> Dane nie ujęte w tabelach.

pierwszy rok. W kwestii zatrudnienia, badane organizacje nie zakładały raczej zwiększania zatrudnienia w pierwszych latach działalności.

Aby sprawdzić, czy założenia spółdzielni były realne, spytano się również o stopień realizacji powyższych oczekiwań w pierwszych trzech latach działalności (tab. 5.10). Oczywiście nie wszystkie podmioty mogły się wypowiedzieć, gdyż nie istniały wystarczająco długo – wtedy udzielały odpowiedzi za lata, dla których było to możliwe. Stąd o spełnieniu oczekiwań wobec trzeciego roku działalności wypowiedziało się raptem 9 organizacji.

**Tab. 5.10 Realizacja oczekiwań spółdzielni socjalnych w zakresie efektów ekonomicznych, wielkości zatrudnienia oraz uzyskanego wsparcia od instytucji zewnętrznych w województwie łódzkim, w pierwszych trzech latach działalności na podstawie badań własnych**

Zakres oczekiwań	Stopień realizacji	Rok działalności:					
		Pierwszy		Drugi		Trzeci	
		l. odp.	%	l. odp.	%	l. odp.	%
Efekty ekonomiczne	w pełni	9	23,1	2	13,3	1	11,1
	częściowo	18	46,2	11	73,3	8	88,9
	w minimalnym stopniu	9	23,1	2	13,3	-	-
	wcale	3	7,7	-	-	-	-
Wielkość zatrudnienia	w pełni	18	47,4	6	40,0	5	50,0
	częściowo	17	44,8	9	60,0	5	50,0
	w minimalnym stopniu	2	5,3	-	-	-	-
	wcale	1	2,6	-	-	-	-
Wsparcie działań ze strony instytucji lub organizacji zewnętrznych	w pełni	15	38,5	5	31,3	5	50,0
	częściowo	21	53,9	9	56,3	4	40,0
	w minimalnym stopniu	2	5,1	1	6,3	-	-
	wcale	1	2,6	1	6,3	1	10,0

*Źródło: Opracowanie własne.*

Zbadane spółdzielnie socjalne dość dobrze potrafiły konstruować prognozy w zakresie efektów ekonomicznych, zatrudnienia oraz możliwego wsparcia ze strony innych instytucji. Te, które odpowiedziały na pytania nawet w dłuższej perspektywie dość trafnie formułowały oczekiwania co do swojej przyszłości, co z pewnością wpłynęło na ich utrzymywanie się na rynku. Może to oznaczać, że spółdzielnie socjalne, które miały nierealne oczekiwania po prostu zostały zlikwidowane. Spółdzielcy jednak mogą nie mieć wystarczających umiejętności i doświadczenia, aby tworzyć realne prognozy, zatem dużą rolę OWES-ów jest wspomaganie spółdzielni socjalnych w tym zakresie.

Istotą funkcjonowania spółdzielni socjalnych jest oferowanie zatrudnienia osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym. Ważne jest, aby praca ta miała możliwie stały charakter, najlepiej w pełnym wymiarze czasu pracy oraz na umowę o pracę. Tabela 5.11 przedstawia dane dotyczące formy prawnej zatrudnienia członków badanych spółdzielni socjalnych.

**Tab. 5.11 Formy prawne zatrudnienia członków badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w 2013 roku**

Forma prawna zatrudnienia w spółdzielni	Spółdzielnie w których wykorzystywano daną formę prawną	
	Liczba organizacji	% [N=41]
Umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	16	39,0
Umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	18	43,9
Umowa cywilno-prawna	7	17,1
Wolontariat	6	14,6

*Źródło: Opracowanie własne.*

Członkowie spółdzielni socjalnych najczęściej byli zatrudniani na umowy o pracę w niepełnym lub pełnym wymiarze czasu pracy. Zdecydowanie rzadziej spotykane były umowy cywilno-prawne lub wolontariat. Powyższe dane wskazują, że spółdzielnie bardzo często oferowały swoim członkom stabilne zatrudnienie, dzięki czemu proces reintegracji społeczno-zawodowej mógł być skutecznie prowadzony. Jednak powszechne stosowanie umów o pracę może również oznaczać mniejszą konkurencyjność tych organizacji w stosunku do sektora przedsiębiorstw.

Skuteczną reintegrację społeczno-zawodową w spółdzielniach socjalnych można rozumieć jako przygotowanie i podjęcie pracy na otwartym rynku pracy. O ile przygotowywać do konkurencji na otwartym rynku pracy spółdzielnie potrafią całkiem dobrze, o tyle niewiele osób dobrowolnie decyduje się na odejście ze spółdzielni socjalnej. W badanych podmiotach rotacja zatrudnienia była minimalna (tab. 5.12). Paradoksalnie prawie jedynym sposobem na wypuszczenie pracowników na otwarty rynek pracy była właściwie tylko likwidacja spółdzielni.

**Tab. 5.12 Pracownicy, którzy opuścili badane spółdzielnie socjalne i ich dalsze losy w województwie łódzkim w latach 2005-2013**

Dalsze losy byłych spółdzielców bezpośrednio po odejściu ze spółdzielni socjalnej	Liczba byłych spółdzielców
Odejście na otwarty rynek pracy	9
Odejście do innego podmiotu oferującego zatrudnienie socjalne	1
Odejście i pozostawanie bez pracy	9
Dalsze losy nieznane	8

*Źródło: Opracowanie własne.*

Badane spółdzielnie socjalne wskazały, że w latach 2005-2013 odeszło z nich zaledwie 27 osób, czyli przeciętnie 3 osoby rocznie. Zważywszy, że liczbę spółdzielców tych organizacji można oszacować na 280 osób daje to rotację roczną zaledwie na poziomie 1,1%. Spośród tych osób nikt nie wrócił po pewnym czasie do organizacji. Z prowadzonych badań wynika, że spółdzielnie bardzo niechętnie dzielą się informacjami o byłych pracownikach. Tak niewielka rotacja może oznaczać, że spółdzielnie socjalne były traktowane jako docelowe miej-

sce zatrudnienia przez swoich beneficjentów. Zatem reintegracji zawodowej w przypadku spółdzielni socjalnych nie można rozumieć jako doprowadzenia do zatrudnienia na otwartym rynku pracy, a raczej jako przygotowanie do takiej ewentualności.

Powstawanie i rozwój spółdzielni socjalnych jest ściśle związane z odpowiednim systemem wsparcia dla tych organizacji. Podstawą tego systemu jest oczywiście wsparcie finansowe, które może pochodzić z różnych źródeł: Funduszu Pracy, OWES-ów, projektów unijnych, organizacji pozarządowych, JST, czy sponsorów. Tabela 5.13 przedstawia dane o wysokości wsparcia udzielonego badanym spółdzielniom w latach 2005-2013.

**Tab. 5.13 Wsparcie finansowe badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w latach 2005-13**

<b>Źródło wsparcia spółdzielni socjalnej</b>	<b>Łączna wielkość wsparcia w badanym okresie (w tys. PLN)</b>	<b>Liczba Beneficjentów [N=41]</b>	<b>Średnia wielkość wsparcia (w tys. PLN)</b>
Fundusz Pracy	257,3	8	32,2
OWES	3632,4	33	110,1
Projekt UE	461,0	6	76,8
Organizacje pozarządowe	260,0	2	130,0
Jednostki samorządu terytorialnego	160,0	3	53,3
Inne, w tym sponsorzy	447,8	4	112,0

*Źródło: Opracowanie własne.*

Wśród badanych organizacji najważniejszym źródłem wsparcia finansowego działalności było dofinansowanie przekazywane przez ośrodki wsparcia ekonomii społecznej. Z tego wsparcia skorzystała zdecydowana większość, bo aż 33 organizacje, a średnia wielkość dotacji w ciągu 8 lat wyniosła 110,1 tys. PLN. Dużo mniejsze wsparcie spółdzielnie mogły otrzymać ze środków Funduszu Pracy w formie wsparcia powstania spółdzielni socjalnej (wtedy wykluczają się ze wsparciem OWES) lub sfinansowania składek na ubezpieczenia społeczne na początkowym etapie działalności. Urzędy pracy wsparły tylko 8 organizacji na kwotę 257,3 tys. PLN. Ze środków publicznych spółdzielnie otrzymały również wsparcie finansowe od jednostek samorządu terytorialnego (3 organizacje) oraz z projektów UE (6 organizacji). Łącznie sektor publiczny wsparł badane podmioty na kwotę 4,51 mln PLN. Poza środkami publicznymi 6 organizacji otrzymało wsparcie finansowe ze środków niepublicznych, np. organizacji pozarządowych, czy sponsorów, łącznie na kwotę 707,8 tys. PLN (13,6% ogółu wsparcia). Wydaje się, że spółdzielnie socjalne były zbyt mało aktywne w pozyskiwaniu środków finansowych ze źródeł niepublicznych i ten aspekt powinien być ich priorytetem w przyszłości, tym bardziej, że możliwe do uzyskania środki były bardzo duże o czym świadczy średnie wsparcie z tych źródeł na poziomie blisko 112 tys. PLN.

Poza wsparciem finansowym 10 na 41 spółdzielni socjalnych wskazało również na otrzymanie znaczącego wsparcia rzeczowego. Trzy organizacje zostały wsparte przez członków spółdzielni lub ich rodziny w postaci rzeczy prywatnych, mebli itp. Kolejne trzy otrzymały wsparcie od sponsorów w postaci wyposażenia gastronomicznego, czy materiałów budowlanych. Dwie spółdzielnie socjalne otrzymały wyposażenie biura od organizacji pozarządowych. Warto również wspomnieć o przypadku organizacji, która wygrała w konkursie sprzęt komputerowy oraz usługi księgowe i marketingowe. Spółdzielnia Socjalna Comunal Service z Brzezin otrzymała natomiast wsparcie ze strony Urzędu Miasta, który zakupił jej potrzebny sprzęt do świadczenia usług oraz regularnie zleca prace. W przypadku spółdzielni socjalnej, która prowadzi schronisko dla zwierząt, była ona wspierana regularnie przez mieszkańców darami dla schroniska. Jednak podsumowując ten aspekt działalności wydaje się, że spółdzielnie socjalne przejawiają zdecydowanie zbyt małą aktywność na polu pozyskiwania wsparcia rzeczowego, które w wielu przypadkach może być łatwiejsze do uzyskania niż finansowe.

Oprócz wsparcia materialnego bardzo ważne dla spółdzielni socjalnych może być wsparcie merytoryczne, najczęściej w postaci szkoleń i doradztwa. Do organizacji tych trafiają zazwyczaj ludzie z bardzo małym doświadczeniem zawodowym, szczególnie w zakresie prowadzenia własnego biznesu. Zatem tylko odpowiednio wsparte merytorycznie mają szansę konkurować z podmiotami rynkowymi. W tabeli 5.14 przedstawiono możliwe źródła wsparcia merytorycznego spółdzielni socjalnych wraz ze wskazaniem ile spółdzielni z poszczególnych źródeł takie wsparcie uzyskało.

**Tab. 5.14 Źródła znaczącego wsparcia merytorycznego uzyskanego w latach 2005-2013 w ocenie badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim**

Źródło znaczącego wsparcia merytorycznego	Spółdzielnie socjalne, które otrzymały znaczące wsparcie merytoryczne	
	liczba organizacji	% [N=39]
ośrodek wsparcia ekonomii społecznej	35	89,7
organizacja pozarządowa	11	28,2
rodzina członków spółdzielni	9	23,1
inna spółdzielnia socjalna	8	20,5
urząd pracy	8	20,5
obce osoby fizyczne	5	12,8
ośrodek wsparcia spółdzielni socjalnych	4	10,3
administracja samorządowa	3	7,7
ośrodek pomocy społecznej	3	7,7
przedsiębiorstwo komercyjne o zasięgu lokalnym	3	7,7
przedsiębiorstwo komercyjne o ponadlokalnym zasięgu	1	2,6
OZRSS	0	0,0
Inne: <i>Fundusz Inicjatyw Obywatelskich</i>	1	2,6

*Źródło: Opracowanie własne.*



Dla oceny całego Zintegrowanego Systemu Wsparcia Ekonomii Społecznej, istotne jest to, że dla blisko 90% spółdzielni socjalnych znaczące wsparcie merytoryczne pochodziło od OWES-ów. Ważnym źródłem wsparcia były także organizacje pozarządowe, rodzina członków spółdzielni, czy urzędy pracy. Co istotne, w wielu przypadkach spółdzielnie socjalne ze sobą współpracują i dzielą się wiedzą oraz doświadczeniami. Wskazała na to co piąta organizacja. Zaskakujące było jednak, że żadna z organizacji na otrzymała istotnego wsparcia merytorycznego od Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych, który został m. in. powołany do tego rodzaju działalności.

O powodzeniu spółdzielni socjalnych decyduje jednak nie tylko system wsparcia, ale również wiele różnych czynników, często wynikających z indywidualnych predyspozycji samych spółdzielców. Żadna ze spółdzielni socjalnych nie uznała swojego przedsięwzięcia za niepowodzenie. Było to możliwe dzięki szeregowi różnych czynników, które przedstawia tabela 5.15. Zostały one pogrupowane w trzy kategorie, tj. czynników zewnętrznych niezależnych od spółdzielni, wewnętrznych natury organizacyjno-finansowej oraz wewnętrznych związanych z jakością kapitału ludzkiego.

**Tab. 5.15 Czynniki powodzenia działalności w samoocenie badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim**

Czynniki decydujące o powodzeniu spółdzielni socjalnych	Spółdzielnie socjalne wskazujące daną odpowiedź	
	Liczba organizacji	% [N=39]
<b>CZYNNIKI WEWNĘTRZNE ZWIĄZANE Z JAKOŚCIĄ KAPITAŁU LUDZKIEGO</b>		
zapał i zaangażowanie członków spółdzielni	22	56,4
przedsiębiorczość i zaradność w działaniu zarządu	19	48,7
wzajemne wsparcie i współpraca członków spółdzielni	17	43,6
wszechstronność członków spółdzielni	11	28,2
innowacyjność	6	15,4
<b>CZYNNIKI WEWNĘTRZNE NATURY ORGANIZACYJNO-FINANSOWEJ</b>		
dobra jakość w stosunku do ceny produktów i usług	12	30,8
dobrze opracowana strategia marketingowa	9	23,1
wysoka jakość produktów i usług	8	20,5
niska cena produktów i usług	7	18,0
funkcjonowanie w niszy rynkowej	5	12,8
niskie koszty pracy	5	12,8
niewielkie zatrudnienie	4	10,3
niskie koszty funkcjonowania	3	7,7
lokalne korzenie organizacji	2	5,1
<b>CZYNNIKI ZEWNĘTRZNE NIEZALEŻNE OD SPÓŁDZIELNI</b>		
pomoc finansowa różnych instytucji	14	35,9
pomoc merytoryczna różnych instytucji	9	23,1
współpraca z instytucjami publicznymi	9	23,1
dobry wizerunek spółdzielni socjalnych	4	10,3
mała konkurencja na rynku lokalnym	2	5,1
współpraca z instytucjami niepublicznymi	2	5,1
funkcjonowali zbyt krótko, żeby odpowiedzieć	8	20,5

*Źródło: Opracowanie własne.*

Najważniejszą grupą czynników stanowiących o powodzeniu spółdzielni socjalnych były czynniki wewnętrzne związane z jakością kapitału ludzkiego. Wśród nich, trzy najczęściej wymieniane to zaangażowanie, przedsiębiorczość i wzajemne wsparcie spółdzielców socjalnych. Pierwsze dwa można by przypisać właściwie jakimkolwiek innym przedsiębiorcom odnoszącym sukcesy. Najrzadziej w tej grupie czynników spółdzielcy wskazywali na innowacyjność, która jednak powinna charakteryzować wszystkie przedsiębiorstwa, również społeczne. Wśród czynników natury organizacyjno-finansowej, źródeł powodzenia przedsięwzięcia spółdzielcy najczęściej doszukiwali się w dobrej jakości w stosunku do ceny oferowanych produktów i usług. Około 20% respondentów wskazało także na dobrze opracowaną strategię marketingową, wysoką jakość produktów i usług oraz niskie ceny. Można powiedzieć, że działalność spółdzielni socjalnych dobrze rokuje na przyszłość, gdyż dość dużo organizacji stara się budować pozycję rynkową w oparciu o jakość produktów i usług. W omawianej grupie czynników niewiele organizacji wskazało na lokalne korzenie organizacji, które mogą być źródłem przewagi konkurencyjnej spółdzielni, także niewiele spółdzielni dostrzegało ten potencjał. W grupie czynników zewnętrznych najczęściej spółdzielnie wskazywały na otrzymaną pomoc finansową, a w dalszej kolejności na pomoc merytoryczną oraz współpracę z instytucjami publicznymi. Stosunkowo niewiele, bo zaledwie 10% badanych organizacji wiązało powodzenie swojego przedsięwzięcia z dobrym wizerunkiem spółdzielni socjalnych, który może stanowić istotne źródło przewagi konkurencyjnej.

Badane spółdzielnie dostrzegały również szereg realnych zagrożeń, które mogą być przyczyną zakończenia działalności (tab. 5.16). Identyfikacja zagrożeń i świadomość ich istnienia, przygotowanie się na możliwe skutki mogą pomóc w ich przezwyciężeniu. Ważne, aby OWES-y i władze publiczne również ze swojej strony, na ile to możliwe, ułatwiały spółdzielniom przezwyciężanie poniższych sytuacji.

Dla spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim największymi zagrożeniami dla dalszego funkcjonowania były wysokie koszty funkcjonowania oraz problemy z klientami. Z obu tych grup zagrożeń tylko niewypłacalność kontrahentów była rzadko wskazywana, a pozostałe przez przynajmniej ponad 30% respondentów. Zarządy spółdzielni dość rzadko upatrywały zagrożenia dla dalszego funkcjonowania w problemach z pracownikami, choć w blisko 1/4 odnotowano konflikty wewnątrz organizacji. Dlatego szkolenia z zakresu rozwiązywania sytuacji konfliktowych powinny znaleźć się w programie przygotowań przyszłych spółdzielców socjalnych. Problemy kapitałowe stosunkowo rzadko budziły niepokój zarządów badanych spółdzielni. Pięć organizacji wskazało też inne zagrożenia, a wśród nich: niską jakość pracy,

szczególnie pracowników niepełnosprawnych; brak współpracy z władzami lokalnymi, problemy marketingowe oraz brak środków na inwestycje rozwojowe.

**Tab. 5.16 Realne zagrożenia dla dalszego funkcjonowania organizacji wg spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego według badań własnych**

Realne zagrożenia dla dalszego funkcjonowania organizacji	Spółdzielnie socjalne wskazujące daną odpowiedź	
	Liczba organizacji	% [N=39]
<b>WYSOKIE KOSZTY FUNKCJONOWANIA</b>		
zbyt wysokie koszty stałe bezosobowe, w tym czynsze	20	51,3
wysokie koszty pracy	15	38,5
<b>PROBLEMY Z KLIENTAMI</b>		
za małą liczbą zleceń	20	51,3
brak stałych odbiorców naszych usług	12	30,8
duża konkurencja w naszej branży	12	30,8
niewypłacalność kontrahentów	3	7,7
<b>PROBLEMY Z PRACOWNIKAMI</b>		
konflikty wewnątrz organizacji	9	23,1
zbyt duża fluktuacja kadry	1	2,6
<b>PROBLEMY KAPITAŁOWE</b>		
brak odpowiedniej infrastruktury do prowadzenia działalności	5	12,8
brak środków finansowych do przeprowadzenia niezbędnego remontu lokalu	2	5,1
<b>INNE</b>		
duża liczba reklamacji i zwrotów	0	0,0
inne	5	12,8

*Źródło: Opracowanie własne.*

Oprócz wymienionych zagrożeń dla dalszego funkcjonowania spółdzielni, respondenci wskazywali również na problemy hamujące dalszy rozwój organizacji (tab. 5.17). Poniższa lista może być wskazówką dla władz publicznych oraz instytucji wspierających spółdzielnie socjalne, na temat tego co zrobić, aby przyspieszyć rozwój tego sektora w Polsce.

Na główne problemy hamujące rozwój spółdzielni socjalnych w równym stopniu składają się problemy wewnętrzne (możliwe do przezwyciężenia samodzielnie lub poprzez lepsze przygotowanie do prowadzenia działalności) oraz zewnętrzne (wymagające zmian w otoczeniu społeczno-gospodarczym spółdzielni). Wśród problemów rozwojowych wewnętrznych ponad 1/3 badanych zarządów spółdzielni wskazała na niewystarczające doświadczenie w prowadzeniu działalności. Może to oznaczać, że szkolenia przygotowujące przyszłych spółdzielców w OWES-ach były niewystarczające. Być może spółdzielcy powinni przed założeniem spółdzielni mieć możliwość odbycia praktyk w innych spółdzielniach socjalnych. Dodatkowo, spółdzielniom mogłoby być pomocni opiekunowie z doświadczeniem biznesowym (być może swoiści aniołowie biznesu<sup>321</sup>).

<sup>321</sup> Więcej: <http://www.aniolybiznesu.org/> [dostęp na 18.05.2015]

**Tab. 5.17 Problemy rozwojowe badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim**

Problemy rozwojowe spółdzielni socjalnych	Spółdzielnie socjalne wskazujące daną odpowiedź	
	Liczba organizacji	% [N=38]
<b>PROBLEMY ROZWOJOWE WEWNĘTRZNE</b>		
brak doświadczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej	13	34,2
kłopoty z motywacją do pracy u członków spółdzielni	10	26,3
konflikty między członkami spółdzielni	9	23,7
brak pewności siebie, brak wiary w sukces wśród członków spółdzielni	6	15,8
niska zdolność kredytowa	6	15,8
problemy z utrzymaniem jakości produktów i usług	4	10,5
brak odpowiedniego lokalu do prowadzenie założonej działalności	3	7,9
<b>PROBLEMY ROZWOJOWE ZEWNĘTRZNE</b>		
skomplikowany system prawno-podatkowy	12	31,6
niewystarczająca pomoc finansowa ze strony instytucji wsparcia	11	29,0
nieznajomość prawa przez urzędników	11	29,0
niejednoznaczność przepisów prawa	9	23,7
zatory płatnicze ze strony kontrahentów	5	13,2
złe przygotowanie merytoryczne do prowadzenia działalności przez instytucję wsparcia	2	5,3
<b>INNE</b>		
inne: <i>brak współpracy z władzami lokalnymi</i>	1	2,6
inne: <i>żadne z powyższych</i>	1	2,6
inne: <i>brak problemów</i>	1	2,6

*Źródło: Opracowanie własne.*

Trzy kolejne problemy z grupy wewnętrznych były natury psychologiczno-społecznej. Oznacza to, że pomoc merytoryczna również w takim zakresie byłaby potrzebna spółdzielniom. Wśród problemów zewnętrznych, pod najczęściej wymienianymi przez zarządy spółdzielni socjalnych podpisałby się pewnie większość przedsiębiorców w Polsce. Zmiany w tym zakresie należą jednak do ustawodawcy. Blisko 30% spółdzielców uważało również, że pomoc finansowa ze strony instytucji wsparcia była niewystarczająca. Jednak ogólnie system wsparcia finansowego dla spółdzielni socjalnych był w ostatnich latach bardzo hojny i trudno o większą pomoc w tym zakresie. Wyższe oczekiwania spółdzielców w zakresie wsparcia finansowego mogą być efektem swoistego uzależnienia tych ludzi od pomocy publicznej.

Spośród badanych 41 przedstawicieli spółdzielni socjalnych 12 respondentów zaproponowało zmiany systemowe, które mogą pozytywnie wpłynąć na ten sektor w przyszłości. Część ze zgłaszanych postulatów była raczej nierealna, gdyż dotyczyła zwiększenia dotacji dla spółdzielni, jednak wiele rozwiązań było wartych uwagi. Przede wszystkim wskazywano na:

- prowadzenie działań informacyjnych w społeczeństwie i wśród urzędników nt. spółdzielczości socjalnej, aby zdjąć z tych organizacji złe skojarzenia związane z nazwą,
- uproszczenie procedur związanych z rozliczaniem programów pomocowych,

- wsparcie spółdzielni w finansowaniu okresowych obowiązkowych lustracji prowadzonych przez Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych,
- większy nadzór i okresowe sprawdzanie postępów w zarządzaniu przedsiębiorstwem, szczególnie w okresie otrzymywania wsparcia pomostowego w pierwszym roku prowadzenia działalności,
- uproszczenie zasad rachunkowych dla spółdzielczości socjalnej,
- wprowadzenie uregulowań dotyczących podziału majątku likwidowanej spółdzielni, która powstała dzięki pomocy publicznej,
- poprawa menadżerskiego przygotowania kadry zarządzającej spółdzielniami socjalnymi,
- wprowadzenie wsparcia dla osób przygotowujących się do otworzenia spółdzielni, gdyż obecnie przez okres szkoleń (około rok) muszą pozostawać bezrobotne, zazwyczaj bez żadnej pomocy finansowej<sup>322</sup>

Przyszłość większości badanych spółdzielni socjalnych w ich ocenie była pozytywna – 25 z 34 respondentów spodziewało się, że dalej będą się rozwijać i podążać w kierunku sukcesu rynkowego, 6 badanych przejawiało mniejszy optymizm i zakładało po prostu jakieś przetrwanie organizacji, ale bez specjalnej ekspansji. Ze spółdzielni, które podjęły próbę oceny swojej przyszłości zaledwie 3 spośród 34 wskazało, że nie przetrwają i zamkną działalność. Zatem przyszłość spółdzielni socjalnych zapewne będzie pozytywna, może nie aż tak jak w samoocenie, ale z pewnością należy oczekiwać dalszego rozwoju tego sektora. Dla wypełnienia się tego pozytywnego scenariusza potrzebne będzie wprowadzanie zmian do systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce zgodnie z wymienionymi w tym podrozdziale rekomendacjami. Spółdzielnie socjalne są bardzo ważnym elementem gospodarki i podmiotami na rynku pracy w Polsce, gdyż pozwalają na aktywizację osób, które do momentu przystąpienia miały niewielkie szanse na pracę zawodową. Dzięki spółdzielniom takie osoby mogą wnieść swój wkład w gospodarkę, tym cenniejszy, że związany podjęciem nowej działalności gospodarczej, a więc wytworzeniem nowych produktów i usług.

---

<sup>322</sup> Z rozmów ze spółdzielcami i OWES-ami wynika, że w tym czasie wielu spółdzielców jest zmuszonych przez system do pracy w szarej strefie.

## 5.4 Spółdzielnie socjalne w województwie łódzkim w ocenach podmiotów z ich otoczenia

Badania organizacji z otoczenia spółdzielni socjalnych prowadzono za pomocą wywiadów pogłębionych. Przeprowadzono je we wszystkich pięciu Ośrodkach Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES) z województwa łódzkiego, Regionalnym Centrum Polityki Społecznej (RCPS), Wojewódzkim Urzędzie Pracy (WUP), Urzędzie Marszałkowskim oraz Ogólnopolskim Związku Rewizyjnym Spółdzielni Socjalnych (OZRSS). Obrane spectrum badań daje możliwość rozpoznania i analizy spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim z różnych punktów widzenia:

- organizacji wspierających – OWES-y,
- organizacji nadzorującej – OZRSS,
- instytucji publicznych kreujących system spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim – RCPS, WUP i Urząd Marszałkowski.

### 5.4.1 Spółdzielnie socjalne według organizacji je wspierających

Badania z przedstawicielami OWES-ów prowadzono wg jednolitego scenariusza wywiadu. Prowadzono je od 30.05.2014 do 09.07.2014 z osobami odpowiedzialnymi za koordynację projektów OWES w ramach każdej organizacji.<sup>323</sup> Tabela 5.18 przedstawia podstawowe informacje o organizacjach prowadzących ośrodki wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim.

Spośród organizacji prowadzących OWES-y w województwie łódzkim dla OPUS-u, INSPRO i „Ja-Ty-My” otworzenie ośrodka wsparcia ekonomii społecznej było naturalnym kierunkiem rozwoju organizacji, związanym z wcześniejszymi doświadczeniami. W przypadku Instytutu Europejskiego można odnieść wrażenie, że był to efekt poszukiwania drogi dla organizacji po integracji Polski z UE. PL Europa, jako przedsiębiorstwo komercyjne po prostu wykorzystało możliwość zarobienia przy realizacji takiego projektu. Z założenia wyrażonego w *Wieloletnim Planie Działań na Rzecz Promocji i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim*, OWES-y powinny między sobą współpracować, aby nieść lepszą pomoc potrzebującym. Jednak poza oficjalnymi konferencjami, czasem wymianą informacji, czy udziałem w gremiach doradczych stale współpracowali przy realizacji wspólnego projektu tylko OPUS i „Ja-Ty-My”.

---

<sup>323</sup> W Instytucie Europejskim oraz Stowarzyszeniu Ja-Ty-My w wywiadach udział brało dwóch koordynatorów.

**Tab. 5.18 Podstawowe informacje o organizacjach prowadzących ośrodki wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim**

Nazwa organizacji	Podstawowe informacje
Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich „OPUS” w Łodzi	Organizacja utworzona w 1999 roku w celu wspierania różnych inicjatyw obywatelskich. Prowadziła działalność szkoleniową oraz organizowała konsultacje społeczne. Od 2011 roku prowadziła OWES, ze względu na zgodność z profilem działalności oraz doświadczoną kadrę w tym zakresie. W chwili badania zatrudniała 20 pracowników, z czego 10-15 osób związanych było z OWES.
Fundacja Studiów Europejskich - Instytut Europejski	Organizacja utworzona w 1993 roku w celu przygotowania informacyjnego i kadrowego do integracji z UE i krzewienia idei integracji. Prowadziła Regionalny Ośrodek Europejskiego Funduszu Społecznego. Od 2010 roku prowadziła OWES, ponieważ dostrzegła zapotrzebowanie na wsparcie tego sektora. Zatrudniała 25 pracowników, z czego do 8 osób było zaangażowanych w działalność OWES.
Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO)	Organizacja utworzona w 2004 roku w celu działalności na rzecz dobra wspólnego, budowania społeczeństwa obywatelskiego, wspierania demokracji bezpośredniej. Znakowali również GMO, czy wspierali powstawanie rad pracowniczych. Od 2011 roku prowadzili OWES, gdyż było to naturalnym kierunkiem rozwoju organizacji. Zatrudniali 22 pracowników, z czego 8 osób było zaangażowanych w działalność OWES.
PL Europa Sp. z o.o.	Przedsiębiorstwo utworzone w 2007 roku, prowadzące działalność szkoleniową, doradczą oraz pozyskiwania funduszy z UE. Od 2010 roku prowadziło OWES, co wynikało z doświadczenia zdobytego przy prowadzeniu różnych projektów unijnych i było kolejną możliwością rozwojową firmy. Zatrudniało 30 pracowników z czego 4 związane były z działalnością OWES-u.
Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My”	Organizacja utworzona w 2003 roku w celu prowadzenia rehabilitacji społeczno-zawodowej zagrożonych wykluceniem społecznym, w szczególności niepełnosprawnych i bezrobotnych oraz promowania ekonomii społecznej. Prowadzili różne projekty z zakresu aktywizacji zawodowej bezrobotnych i niepełnosprawnych. Od 2008 roku prowadzili OWES, co było w pełni zgodne z ich wcześniejszym doświadczeniem i celami. Zatrudniali 24 pracowników, z czego 10 osób związanych było z OWES.

*Źródło: Opracowanie własne.*

Wśród OWES-ów województwa łódzkiego tylko Stowarzyszenie „Ja-Ty-My” brało udział w projekcie MPiPS *Wspieranie rozwoju spółdzielczości socjalnej*, w ramach którego prowadziło ośrodek wsparcia spółdzielni socjalnych. W ramach tego projektu prowadzono działania doradcze oraz przydzielano granty dla istniejących spółdzielni socjalnych. Spośród uczestniczących w tym projekcie kilku spółdzielni przetrwało tylko Ksero Zawisza, a pozostałe już nie funkcjonowały. Stowarzyszenie wyniosło jednak z tego projektu niezbędną wiedzę i doświadczenie w pracy ze spółdzielniami socjalnymi, które aktualnie wykorzystują jako OWES. Sam projekt MPiPS oceniają dość krytycznie, gdyż zaangażowano w niego zbyt małe środki finansowe, nie oferował kompleksowych rozwiązań, choć ważne, że w ogóle się pojawił i pokazał potrzebę wsparcia spółdzielczości socjalnej w Polsce.

Poszczególne OWES-y przejawiały również różną aktywność na polu zakładania spółdzielni socjalnych, co wynikało bezpośrednio z liczby zrealizowanych projektów EFS, dotyczących zakładania spółdzielni socjalnych. Informacje o liczbie założonych spółdzielni przez poszczególne OWES-y oraz wysokości wsparcia finansowego przedstawia tabela 5.19.

**Tab. 5.19 Liczba spółdzielni socjalnych założonych przez OWES-y w województwie łódzkim i wysokość udzielonego im wsparcia**

Nazwa OWES-u	Liczba założonych spółdzielni socjalnych do czerwca 2014	Wsparcie z EFS na założenie spółdzielni socjalnej	Wsparcie z EFS pomostowe założonych spółdzielni socjalnych
Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich „OPUS” w Łodzi	11	20 tys. PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym (max 100 tys. PLN)	1300 PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym
Fundacja Studiów Europejskich - Instytut Europejski	11	20 tys. PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym (max 100 tys. PLN)	1300 PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym
Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO)	5	20 tys. PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym (max 100 tys. PLN)	1400 PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym
PL Europa Sp. z o.o.	5	20 tys. PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym (max 120 tys. PLN)	1300 PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym
Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My”	29	10 lub 20 tys. PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym (w zależności od projektu)	600 do 1300 PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym (w zależności od projektu)

*Źródło: Opracowanie własne.*

Dzięki wsparciu OWES-ów, w okresie 2010 – 2014, w województwie łódzkim rozpoczęło działalność 61 spółdzielni socjalnych. Wspierane były również istniejące spółdzielnie, które zdecydowały się stworzyć nowe miejsca pracy. Wsparcie obejmujące założenie spółdzielni było na podobnym poziomie we wszystkich OWES-ach. Chociaż w jednym z projektów Stowarzyszenia „Ja-Ty-My” oferowano niższą stawkę wsparcia – 10 tys. PLN na osobę przystępującą zagrożoną wykluczeniem społecznym, co wynikało z błędnie przygotowanej oferty konkursowej przez OWES. Środki te mogły być przeznaczone głównie na inwestycje i środki trwałe, choć częściowo również na zakup towaru. Wsparcie pomostowe w wysokościach jak w tabeli 5.18 było udzielane spółdzielniom przez pierwsze 6 miesięcy działalności z możliwością przedłużenia do roku. Spółdzielcy do OWES-ów zgłaszali się sami, najczęściej z gotowymi pomysłami, które były ewentualnie modyfikowane w trakcie szkoleń. W opinii przedstawicieli Ośrodków rodzaj obranej działalności nie był jednak zbyt istotny, gdyż o powodzeniu spółdzielni decydowały głównie cechy samych spółdzielców.

Przed uruchomieniem działalności każdy spółdzielca chcący otrzymać wsparcie za pośrednictwem OWES przechodził cykl szkoleń. Osób, które je przeszły, było ponad 500, z czego dostało wsparcie i przystąpiło do spółdzielni ostatecznie około 320. Tematyka szko-



leń<sup>324</sup> we wszystkich OWES-ach była dość podobna i dotyczyła aspektów: prawnych, księgowych, marketingowych, menedżerskich, prowadzenia działalności gospodarczej, kompetencji miękkich (motywowanie, komunikacja, rozwiązywanie konfliktów, praca zespołowa). Spółdzielcy odbierali szkolenia generalnie dobrze, choć czasami nie do końca rozumieli zasadność takiego doboru tematyki. W ramach doradztwa OWES-y realizowały również specjalistyczne szkolenia na potrzeby konkretnych spółdzielni, często związane z uzyskaniem konkretnych kwalifikacji zawodowych.

Nabór chętnych do otworzenia spółdzielni socjalnej był otwarty i każdy spełniający kryteria zagrożenia wykluczeniem społecznym mógł się dobrowolnie zgłosić. Dzięki temu trafiali do nich kandydaci z różnych grup zagrożonych ekskluzją społeczną. Z kategorii osób uprawnionych *Ustawą o spółdzielniach socjalnych* do otworzenia takiej organizacji nie odnotowano tylko uchodźców. Najczęściej spółdzielnie otwierane były przez bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych, a w zależności od OWES-u od kilku do kilkudziesięciu procent beneficjentów stanowili niepełnosprawni.<sup>325</sup> Osoby z pozostałych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym zdarzały się sporadycznie.

Osoby trafiające do OWES-ów zazwyczaj miały ograniczone możliwości podjęcia pracy na otwartym rynku pracy, a jak już pracowały, to głównie dorywczo. Jednak niektóre spółdzielnie socjalne zakładali również ludzie, którzy mieli wiele innych możliwości kariery zawodowej, a wybierali formę spółdzielczą, żeby realizować swoje marzenia życiowe. Oczywiście w momencie zgłoszenia się do OWES-u takie osoby pozostawały bez pracy, bądź spełniały inne kryteria przewidziane ustawą. U wszystkich, niezależnie od intencji przystąpienia, praca w spółdzielniach socjalnych podnosiła zdolność do pracy na otwartym rynku pracy w dalszych etapach ich kariery zawodowej, dzięki rozwinięciu umiejętności i kompetencji oraz poprawie wiary we własne możliwości, nabyciu pewności siebie.

Przedstawiciele OWES-ów wykazywali wysoką samoocenę działalności w zakresie tworzenia spółdzielni socjalnych. Dostrzegali jednak kilka elementów, które mogliby poprawić w przyszłości, każdy jak najbardziej uzasadniony:

- bardziej nastawić się na tworzenie spółdzielni socjalnych osób prawnych, do których trafiają wyłącznie osoby najbardziej potrzebujące działań inkluzyjnych,

---

<sup>324</sup> Tematyka szkoleń była kształtowana przez OWES-y zgodnie ze składaną przez nie ofertą konkursową na realizację projektu finansowanego z EFS. Szkolenia były prowadzone przez ekspertów dobranych i zatrudnionych przez OWES-y.

<sup>325</sup> Najwięcej niepełnosprawnych otwierało spółdzielnie socjalne przy wsparciu Stowarzyszenia Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My”, którego działalność poświęcona była głównie osobom niepełnosprawnym.

- stawiać większy nacisk na poprawę komunikacji i integrację członków spółdzielni społecznych,
- objąć spółdzielnie dłuższą i bardziej profesjonalną opieką z zakresu doradztwa biznesowego.

Spółdzielnie społeczne mogą być również zakładane przy wsparciu środków z Funduszu Pracy. Wtedy instytucjami udzielającymi im wsparcia są powiatowe urzędy pracy. W województwie łódzkim utworzono kilkanaście takich spółdzielni do 2014 r. Chętni do założenia spółdzielni zgłaszali się do PUP-ów samodzielnie z poręczenia doradców zawodowych. Aby uzyskać wsparcie, każdy musiał być zarejestrowanym bezrobotnym. Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy zajmujący się problematyką rozwoju ekonomii społecznej w województwie łódzkim oraz wsparciem z EFS<sup>326</sup>, z którym był prowadzony wywiad, nie posiadał jednak więcej danych na temat tworzenia spółdzielni ze środków Funduszu Pracy w PUP-ach.

Współpraca OWES-ów z istniejącymi spółdzielniami społecznymi polegała już tylko na wsparciu niematerialnym w postaci różnorakiego doradztwa i szkoleń, czy zapewnienia usług marketingowych, prawnych lub księgowych. Tego rodzaju współpraca była nawiązana łącznie z ponad 80 spółdzielniami społecznymi. OWES-y w tych działaniach były otwarte na wszystkie spółdzielnie, niezależnie czy konkretnie wspomagali ich proces zakładania. Zgodnie z informacją zwrotną od spółdzielców, działania ośrodków w zakresie pomocy istniejącym podmiotom oceniane były dość dobrze lub bardzo dobrze. Istniejące spółdzielnie w dużej mierze oczekiwały od OWES-ów wsparcia materialnego, czasem wykazywały się dużą roszczeniowością. W ramach pomocy istniejącym podmiotom przedstawiciele Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej zauważyli kilka ograniczeń systemowych, których zniesienie mogłoby poprawić ich działalność:

- Możliwość rozszerzenia pomocy marketingowej o środki na reklamę, co ma duże uzasadnienie, gdyż obecnie w ramach pomocy opracowuje się spółdzielniom plany działań promocyjnych, na realizację których nie mają one środków.
- Dłuższe utrzymywanie opieki psychologa nad spółdzielcami, co jest ważne ponieważ problemy natury psychologiczno-społecznej były jedną z głównych przyczyn likwidacji wielu spółdzielni społecznych.
- Odejście od działania projektowego, na rzecz stałej oferty dla podmiotów ekonomii społecznej. Aktualnie OWES-y nie zatrudniają stałej grupy ekspertów gotowych nieść pomoc

---

<sup>326</sup> WUP jest podmiotem pośredniczącym w przyznawaniu środków z EFS II stopnia dla OWES.

spółdzielniom przez cały czas, tylko funkcjonują od projektu do projektu. Odejście od działania projektowego może wpłynąć na profesjonalizację działań Ośrodków.

- Wprowadzenie szkoleń specjalistycznych, kończonych uzyskaniem uprawnień zawodowych i certyfikatów przez spółdzielców. Możliwość zamawiania przez OWES-y większej liczby tego typu szkoleń (nie tylko na etapie doradztwa) spowoduje, że spółdzielcy będą poprawiać swoje kwalifikacje zawodowe, co ułatwi im ewentualne odnalezienie się na otwartym rynku pracy.
- Wprowadzenie doradztwa ze strony profesjonalnej kadry menedżerskiej, ponieważ właśnie tych kompetencji spółdzielcom najbardziej brakuje.

Trwałość spółdzielni socjalnych tworzonych przy wsparciu OWES-ów należy ocenić dość wysoko. Do momentu przeprowadzenia wywiadów, tylko w przypadku Stowarzyszenia „Ja-Ty-My” odnotowano zamknięcie się tworzonych przez nich spółdzielni. Były to 3 organizacje, które przetrwały od 1,5 roku do 3 lat. Mimo to, 90% spółdzielni założonych przez ten OWES dalej funkcjonowało.<sup>327</sup> Pozostałe OWES-y miały w chwili badania pełną skuteczność, ocenianą na podstawie tego, że wszystkie spółdzielnie socjalne przez nich założone dalej działały. Ze względu na fakt, że w momencie prowadzenia badania wiele spółdzielni było jeszcze w okresie otrzymywania wsparcia finansowego pomostowego lub niedługo po jego ustaniu, można się spodziewać, że ta wysoka trwałość spółdzielni socjalnych tworzonych przez OWES-y ulegnie wkrótce pogorszeniu wraz z ustaniem zasilania finansowego. Wśród przyczyn niepowodzeń i zamykania się spółdzielni socjalnych przedstawiciele Ośrodków wskazywali:

- zły dobór członków,
- konflikty między pracownikami spółdzielni,
- słabą motywację do pracy wśród spółdzielców,
- brak nawyku pracy u spółdzielców,
- nieumiejętność prowadzenia działalności gospodarczej,
- małą elastyczność przy zmieniających się warunkach gospodarczych,
- rezygnację po pierwszych niepowodzeniach,
- zbyt duże rozleniwienie spowodowane hojnym wsparciem finansowym na początku działalności spółdzielni.

---

<sup>327</sup> W maju 2015 roku wszystkie spółdzielnie tworzone przez OWES-y dalej pozostawały w rejestrze. Trudno jednak stwierdzić, czy dalej funkcjonowały.

Powyższe przyczyny mogą być w przyszłości eliminowane poprzez lepszą pracę OWES-ów, bardziej odpowiedni dobór szkoleń, dłuższą opiekę psychologiczną i biznesową. Nieodpowiedni dobór członków mógł często wynikać ze złej selekcji przyszłych spółdzielców i otwieranie spółdzielni socjalnych przez osoby nie rokujące na przyszłość lub na zbyt wczesnym etapie reintegracji społeczno-zawodowej. Jednak OWES-y, aby otworzyć wszystkie spółdzielnie wymagane projektem nie zawsze przykładają się do odpowiedniej selekcji przyszłych spółdzielców, czy pomysłów na biznes. Z pewnością Ośrodki inaczej podchodziłyby do sprawy, gdyby trwałość efektów projektu badać w perspektywie dłuższej, np. 3 letniej, czyli po dwóch latach od ustania wsparcia finansowego dla otwieranych spółdzielni socjalnych.

Przedstawiciele OWES-ów sami wskazali również propozycje zmian systemowych, które powinny poprawić system spółdzielczości socjalnej w Polsce, przyczyniając się do wyższej skuteczności reintegracji społeczno-zawodowej spółdzielców, takie jak:

- Rzetelne uświadamianie przyszłym spółdzielcom przed założeniem organizacji jakie są plusy i minusy takiej działalności, jak ciężkiej pracy ona wymaga. Można by szkolenie przyszłych spółdzielców rozszerzyć wręcz o praktyki w innych tego typu podmiotach.
- Oferowanie spółdzielniom realnej pomocy przy zarządzaniu operacyjnym, ponieważ w tym zakresie miały one duży deficyt. Wprowadzenie do spółdzielni profesjonalnych menedżerów opłacanych z projektów lub choćby swoistych mentorów nawet wolontariuszy.
- Zmniejszenie nieco wymaganej liczby członków zagrożonych wykluczeniem społecznym, a udzielać jednocześnie wsparcia dla wszystkich tworzących spółdzielnię. Trudno jednak w pełni zgodzić się tu z przedstawicielami OWES-ów, gdyż obecnie raptem co drugi członek spółdzielni musi być zagrożony wykluczeniem, więc trudno ten limit dalej zmniejszać. Jednak pomoc udzielana dla wszystkich byłaby bardzo istotna, gdyż to obecnie największy hamulec powstawania spółdzielni, w których osoby niezagrożone funkcjonują i działają z pożytkiem dla pozostałych spółdzielców.
- Zmianę zasad wsparcia pomostowego w taki sposób, aby malało wraz z upływem czasu, by przyzwyczajać spółdzielców do konieczności zarabiania choćby na pokrycie kosztów działalności.
- Utrzymywanie stałej pomocy psychologicznej dla spółdzielców, aby rozwiązywać konflikty interpersonalne w spółdzielniach oraz pomagać spółdzielcom w znajdowaniu motywacji do pracy, czy przezwyciężaniu codziennych problemów.

Wdrożenie powyższych zmian może doprowadzić do poprawy funkcjonowania spółdzielni socjalnych w Polsce. Przedstawiciele OWES-ów wskazywali, że aby osiągnąć przez spółdzielnie socjalne sukces rynkowy spółdzielcy powinni działać podobnie do innych przedsiębiorców, czyli:

- ciężko pracować praktycznie przez 7 dni w tygodniu na sukces organizacji,
- identyfikować się ze spółdzielnią, wierzyć w sens przedsięwzięcia,
- wymieniać osoby nie pasujące do organizacji (słabe ogniwa),
- trafić z pomysłem, miejscem i czasem realizacji przedsięwzięcia,
- posiadać ducha przedsiębiorczości (przez choć niektórych członków organizacji),
- odpowiednio dobrać skład osobowy i podział obowiązków,
- nie zrażać się po pierwszych niepowodzeniach.

Przygotowanie i przekonanie spółdzielców socjalnych do działania takiego jak inni przedsiębiorcy to trudne zadanie, więc jest to jedno z większych wyzwań dla OWES-ów. Do tego działalność spółdzielni socjalnych może być sparaliżowana przez demokratyczny system podejmowania decyzji. Na samych spółdzielcach też nie można zawsze polegać, gdyż wywodzą się z grup o dużym nawarstwieniu problemów życiowych. Mając to na uwadze OWES-y powinny już na etapie rekrutacji przyszłych spółdzielców dobierać ich w taki sposób, aby mieli oni szansę poradzić sobie z przyszłymi wyzwaniami. Pomagać w tym może ocena dokonywana podczas szkoleń przez doświadczoną kadrę trenerską. Następnie spółdzielnie powinny być nadzorowane i rozliczane z postępów w realizacji założonego biznesplanu przez swoich opiekunów. Podobny sposób działania badane OWES-y starały się wdrażać, co daje szansę na budowanie trwałego sektora spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim.

Niestety, pośród OWES-ów tylko Stowarzyszenie „Ja-Ty-My” starało się monitorować losy byłych spółdzielców – osób, które dobrowolnie bądź z konieczności przestały być członkami spółdzielni socjalnych. Żadne przepisy nie narzucają takiej konieczności, przez co wiedza o trwałości spółdzielni socjalnych jest szczątkowa. W przypadku „Ja-Ty-My” mieli oni specyficzny profil związany z działalnością na rzecz niepełnosprawnych, więc zdarzało im się włączać byłych spółdzielców do innych projektów organizacji. Z ich doświadczeń wynikało, że losy byłych spółdzielców były bardzo różne, część pozostawała bez pracy (szczególnie ci ze zlikwidowanych spółdzielni), czasem popadali w nałogi. Inni dzięki zdobytym doświadczeniom podejmowali nową pracę, a niektórzy nawet rozpoczynali prowadzenie działalności gospodarczej.

Przedstawiciele OWES-ów w zróżnicowany sposób oceniali spółdzielczość socjalną w Polsce, co mogło wynikać z ich oczekiwań, czy entuzjastycznej wizji tego sektora, które ulegały zmianie wraz z wdrażaniem podjętych projektów. Szczegóły nt. oceny spółdzielczości socjalnej przez respondentów z poszczególnych OWES-ów przedstawia tabela Z.5.1. Ogólnie pozytywnie odnoszono się do systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce, choć widziano konieczność wprowadzenia pewnych modyfikacji systemowych. W każdym Ośrodku dostrzegano potencjał spółdzielczości socjalnej w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu poprzez reintegrację społeczno-zawodową. Niepokojącym sygnałem płynącym od OWES-ów była słaba współpraca z powiatowymi urzędami pracy, które zdarzało się, że traktowały ośrodki jako swoistą konkurencję w walce o beneficjenta, którego dobro powinno być dla wszystkich uczestników systemu najwyższym priorytetem. Ogólnie współpraca i koordynacja działań różnych instytucji i organizacji działających na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu była zdaniem badanych na niskim poziomie. Doświadczenie OWES-ów i przemyślenia ich przedstawicieli w kwestii dalszej modyfikacji systemu spółdzielczości socjalnej powinny być wykorzystane przez władze lokalne i centralne dla dalszego wzmocnienia tego sektora w przyszłości.

System wsparcia spółdzielczości socjalnej oparty o OWES-y działa coraz lepiej, gdyż organizacje te nabierają niezbędnego doświadczenia w zakresie zakładania i wspierania istniejących spółdzielni socjalnych. Warto jednak rozważyć odejście od finansowania tych organizacji na zasadach projektowych, aby dążyć do ich większej profesjonalizacji. Obecnie mają one zebrane odpowiednie doświadczenie, żeby być stałym, w pełni profesjonalnym zapleczem spółdzielczości socjalnej. Jednak działalność od projektu do projektu powoduje brak stabilności. Kadry zatrudnione przez OWES-y nie mogą liczyć, że wyspecjalizowanie się w pomocy spółdzielniom socjalnym pozwoli im na stabilność zawodową. Dodatkowo, projekty i konieczność wykonania planu powoduje, że ośrodki czasem z braku innych chętnych pomagają otwierać spółdzielnie osobom jeszcze do tego nieprzygotowanym lub udzielają wsparcia inicjatywom skazanym na porażkę. Takie podejście wymusza też sprawdzanie trwałości spółdzielni socjalnych tylko w perspektywie rocznej, co nie jest trudne do osiągnięcia, gdyż przez tyle udziela się wsparcia pomostowego spółdzielniom. Niestety OWES-y nie muszą się interesować otworzonymi spółdzielniami socjalnymi po ustaniu dla nich pomocy finansowej, przez to trwałość tych przedsięwzięć w dłuższej perspektywie nie jest monitorowana, a wszelkie dane na ten temat mają charakter nieoficjalny.

#### 5.4.2 Spółdzielczość socjalna według Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych

OZRSS powstał w 2006 roku, jako jeden ze związków rewizyjnych zgodnie z prawem spółdzielczym.<sup>328</sup> Spółdzielnie przystępują do Związku dobrowolnie, co nastręcza pewne trudności rozwojowe, gdyż mają one małą potrzebę zrzeszania się. Najwyższą władzą OZRSS jest zjazd, który wyłania radę nadzorczą, a ta wybiera zarząd. Głównym zadaniem Związku jest prowadzenie procesu lustracji spółdzielni socjalnych, czyli zewnętrznej kontroli tych organizacji.<sup>329</sup> Zgodnie z przepisami<sup>330</sup> certyfikowani przez OZRSS lustratorzy powinni raz na trzy lata przeprowadzić lustrację każdej spółdzielni socjalnej. Jednak w praktyce wiele spółdzielni nawet długo działających nigdy jeszcze nie było poddanych lustracji, gdyż Związek dysponuje zbyt małą liczbą lustratorów, a spółdzielnie uchylają się od obowiązku lustracyjnego, gdyż za każde badanie muszą płacić (ok. 3000 PLN) na co często je nie stać. W pierwszym półroczu 2014 roku OZRSS przeprowadziło tylko ok. 10 lustracji, a łącznie w swojej historii poniżej 100. Poza działalnością kontrolną Związek prowadzi również szereg innych działań na rzecz spółdzielczości socjalnej. Najczęściej:

1. Reprezentuje środowisko spółdzielni socjalnych wobec władz publicznych; bierze udział w pracach systemowych.
2. Prowadzi szkolenia i inną działalność edukacyjną dla spółdzielni socjalnych.
3. Przygotowuje różnego typu wydawnictwa dla spółdzielni socjalnych.
4. Jest współwydawcą Gazety JAK.
5. Prowadzi bazę danych spółdzielni socjalnych w Polsce.
6. Organizuje doroczne Ogólnopolskie Fora Spółdzielczości Socjalnej.
7. Prowadzi biuro interwencji prawnej dla spółdzielni socjalnych.

Poza powyższymi punktami OZRSS zajmuje się również ciągłą pracą z instytucjami samorządowymi. Przedstawiciele Związku proponowali przy każdej nowelizacji *Ustawy o spółdzielniach socjalnych* zmiany prawne, jako oddolną inicjatywę środowiska. Napisali pierwszy komentarz do *Ustawy o spółdzielniach socjalnych*. Na zlecenie MPiPS Związek prowadzi regularnie badania tego sektora w Polsce.

---

<sup>328</sup> Wywiad z OZRSS przeprowadzono w dniu 3.07.2014 w Warszawie z prezesem tej organizacji Cezarym Miżejewskim.

<sup>329</sup> [http://www.krs.org.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=108&Itemid=82](http://www.krs.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=108&Itemid=82) [dostęp na 25.01.2015]

<sup>330</sup> Art. 91 Ustawy z dnia 16 września 1982 roku prawo spółdzielcze (Dz.U. Nr 30, poz. 210 z późn. zm.)

Zarząd OZRSS składa się z 4 osób oraz pełnomocnika. Nad ich działalnością stały nadzór sprawuje sześćoosobowa rada nadzorcza. Wszyscy członkowie władz Związku pracują nieodpłatnie na zasadzie wolontariatu, a OZRSS nie posiada żadnego płatnego personelu.

Do łatwych nie należy również współpraca OZRSS z Krajową Radą Spółdzielczą (KRS), z którą prowadzą spór o wysokość składek członkowskich. Uczestniczą oczywiście w krajowych zjazdach KRS, czy otrzymują pomoc w szkoleniu lustratorów. Poza tymi podstawowymi przejawami współpracy innych właściwie brak.

Ze względu na swoją pozycję w systemie oraz prowadzoną działalność Związek dysponuje najszerszą wiedzą dotyczącą sektora spółdzielczości socjalnej w Polsce. Przedstawiciel OZRSS miał dość krytyczne zdanie na temat pracy OWES-ów, co często wynikało z procesu ich tworzenia. Niezbyt poważne podejście na etapie wyłaniania Ośrodków przez władze samorządowe spowodowało, że w kilku przypadkach powierzono to zadanie organizacjom dość przypadkowym, nieprzygotowanym do jego realizacji. Z tego powodu Związek przygotowywał się do wprowadzenia systemu akredytacji OWES-ów.<sup>331</sup> Najslabszym elementem w działalności OWES-ów było wsparcie istniejących podmiotów ekonomii społecznej, a działalnością, która dość sprawnie przebiegała było tworzenie nowych spółdzielni socjalnych. Można mieć jednak wątpliwości, czy utworzone często masowo spółdzielnie przetrwają na rynku.

Według danych Związku wśród najpopularniejszych branż, w których działały polskie spółdzielnie socjalne, można wymienić gastronomię, turystykę, usługi na rzecz dzieci, osób starszych, czy komunalne oraz działalność artystyczną lub tworzenie sztuki użytkowej (popularne głównie wśród młodych spółdzielców). W każdej z tych branż można było spotkać bardzo dobrze prosperujące spółdzielnie socjalne.

Do spółdzielni socjalnych w Polsce najczęściej, w około 2/3 przypadków, trafiały osoby bezrobotne, a do około 1/3 osoby niepełnosprawne, co potwierdza się w przypadku spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego. Ludzie z pozostałych kategorii zagrożenia wykluczeniem społecznym trafiali do tego sektora sporadycznie. Ze względu na fakt, że młodzi byli szczególnie narażeni na bezrobocie lub długotrwałe zatrudnienie na umowach czasowych lub cywilnoprawnych, OZRSS lobbował za umożliwieniem młodym zakładania spółdzielni socjalnych bez pytania o ich status na rynku pracy. Przedstawiciel Związku różnie ocenił możliwości przeciętnego członka spółdzielni socjalnej do znalezienia pracy na otwartym rynku pracy. Osoby, które trafiały do spółdzielni socjalnych osób prawnych, najczęściej nie miały

---

<sup>331</sup> Patrz: <http://www.akses.crzl.gov.pl/Akredytacja-OWES,p4.html> [dostęp na 18.05.2015]



praktycznie żadnych szans na inną pracę. Wśród osób ze spółdzielni socjalnych osób fizycznych bywali tacy, którzy mieli problemy ze znalezieniem stałej pracy, a jeśli pracowali to głównie dorywczo. Zdarzali się również tacy, którzy zakładali spółdzielnię socjalną, żeby realizować swoje marzenia życiowe. Najważniejsze jednak, że wszyscy spółdzielcy dzięki pracy w tej formie poprawiali swój potencjał do znalezienia pracy na otwartym rynku pracy w przyszłości. Zyskiwali lepszą samoocenę i wiarę we własne możliwości. Zmieniali swoje podejście do życia, odchodzili od postawy roszczeniowej wobec otoczenia. Jeśli spółdzielcy znaleźliby się w potrzebie poszukiwania pracy, zapewne poradziliby sobie. Powyższe informacje wskazują, że spółdzielczość socjalną można uznać za skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej.

W zakresie współpracy ze spółdzielniami OZRSS nie dysponował żadnym mechanizmem pozwalającym na wspieranie finansowe spółdzielni socjalnych. Spółdzielcy mogli natomiast liczyć na szerokie wsparcie merytoryczne, które organizowane było na zasadach wolontariatu przez Związek, względnie finansowane w ramach realizowanych projektów, w formach:

- szkoleń,
- biuro pomocy (*help-desk*) przy rozwiązywaniu bieżących problemów,
- doradztwa,
- budowy sieci współpracy,
- pomocy interwencyjnej według indywidualnych potrzeb.

W ostatnich 3 latach z różnego typu pomocy interwencyjnej skorzystało około 90 spółdzielni socjalnych, w szkoleniach organizowanych przez Związek udział wzięło kilkaset osób. Na tej podstawie prezes OZRSS twierdzi, że ich oferta dość dobrze trafiała w potrzeby spółdzielni socjalnych. Choć nie we wszystkich sprawach z jakimi zwracali się do OZRSS spółdzielcy byli w stanie pomóc. Do spraw poza kompetencjami Związku należały takie kwestie jak: rozstrzyganie sporów interpersonalnych, pomoc w likwidacji lub restrukturyzacji spółdzielni.

Największą bolączką Związku była mała liczba zrzeszonych spółdzielni socjalnych, co zmniejszało siłę tej organizacji. Prezes OZRSS zdawał sobie sprawę, że mogliby poprawić profesjonalizm swojej oferty. Brakowało im też ekspertów w zakresie likwidacji spółdzielni socjalnych.

Według wiedzy własnej prezesa OZRSS, po roku do dwóch lat przestawało funkcjonować około 30% spółdzielni socjalnych, co było związane z ustaniem wsparcia finansowego dla tych podmiotów. Warto zauważyć, że w OWES-ach w województwie łódzkim wskazy-

wano na większą trwałość tworzonych przez nie spółdzielni. Paradoksalnie najczęstszą bezpośrednią przyczyną zamykania się spółdzielni socjalnych były spory pomiędzy członkami, a w dalszej kolejności problemy z płynnością finansową, czy utrudnienia ze strony władz samorządowych. Spółdzielnie, które długo utrzymują się na rynku charakteryzowały się przede wszystkim umiejętnością rozwiązywania konfliktów wewnętrznych oraz dzielenia się zdaniami między spółdzielcami. Aby poprawić trwałość spółdzielni socjalnych według przedstawiciela OZRSS należy:

1. Zadbać o staranność procesu przygotowywania spółdzielców socjalnych, w szczególności:
  - zwrócić uwagę na budowę zespołu już na etapie szkoleń,
  - przygotować gruntownie spółdzielców od strony biznesowej.
2. Zbudować realny system wsparcia dla istniejących podmiotów, z uwzględnieniem mechanizmów finansowania zwrotnego, np. w formie poręczeń, czy preferencyjnych kredytów i pożyczek. W chwili prowadzenia badań OWES-y dawały istniejącym podmiotom wsparcie merytoryczne, jednak jego wdrożenie w spółdzielniach często nie było możliwe ze względu na brak środków finansowych.

OZRSS nie prowadził formalnego monitoringu dalszych losów byłych spółdzielców socjalnych, jednak zdarzało się, że utrzymywali kontakty nieformalne. Z obserwacji wynikało, że osoby, które zupełnie nie radziły sobie życiowo przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej, po odejściu lub likwidacji dalej miały te same problemy. Jednocześnie wiele osób wykorzystywało zdobyte w spółdzielniach doświadczenia, w rozwoju dalszej kariery zawodowej.

Prezes OZRSS ocenił spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji społeczno-zawodowej. Nie należy jej traktować jako remedium na problemy wszystkich wykluczonych, ale w wielu przypadkach może być bardzo skuteczna. Szczególnie dobrze spółdzielnie socjalne sprawdzały się w obszarze reintegracji społecznej, co powinny bardziej doceniać władze publiczne, zamiast patrzeć głównie na kwestie opłacalności ekonomicznej.

Większość spółdzielców socjalnych nie była zainteresowana powrotem na otwarty rynek pracy, gdyż póki działali w ramach przedsiębiorstwa społecznego, ten wariant ich nie interesował. Krytycznie prezes Związku ocenił pomoc społeczną skierowaną do osób wykluczonych, ponieważ zamiast zmieniać ich sytuację życiową tylko ją utrzymywała. Wynikało to również z faktu, że ludzie chcący żyć na niskim poziomie ograniczają swoje aspiracje. Aby po-

moc była skuteczna należy te aspiracje pobudzać, co często się dzieje w spółdzielniach socjalnych.

Prezes OZRSS ogólnie ocenił system spółdzielczości socjalnej w Polsce raczej pozytywnie. Wymagał on jeszcze wielu usprawnień, ale należało mieć na uwadze, że wszystko budowane było w Polsce od zera, bo spółdzielczość socjalna, jako specyficzna forma pomiędzy spółdzielnią pracy a organizacją pozarządową wcześniej nie istniała. Stan zaawansowania systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce w chwili badania można było uznać za spory sukces. W systemie najbardziej brakowało prostych procedur likwidacyjnych, stąd tak wiele spółdzielni figurowało ciągle w KRS, a faktycznie nie prowadziło żadnej działalności. Brakowało również w społeczeństwie zaufania społecznego, co nieco utrudniało rozwój działalności w tym obszarze. Za potencjalnym kierunek rozwoju spółdzielczości socjalnej można uznać świadczenie różnorodnych usług społecznych, na które rośnie zapotrzebowanie, również komercyjne.

Działalność OZRSS należy ocenić dość pozytywnie, szczególnie że tak duża praca na rzecz spółdzielni socjalnych wykonywana była na zasadach wolontariatu. Jednocześnie potencjał Związku w systemie spółdzielczości socjalnej nie był wykorzystany. Skoro tak niewiele spółdzielni przeprowadzało u siebie lustracje, mimo że jest to obowiązek ustawowy, należałoby zmienić zasady finansowania takich kontroli. Być może dobrym rozwiązaniem byłoby przeprowadzanie lustracji na koniec okresu wsparcia udzielanego nowotworzonym spółdzielniom przez OWES-y. Taka lustracja powinna być również finansowana przez OWES-y w ramach realizowanych projektów. Pozwoliłoby to sprawdzić działalność spółdzielni przed usamodzielnieniem się i wskazanie obszarów wymagających poprawy. Jednocześnie kontrole spółdzielni socjalnych na koniec okresu wsparcia przez OWES, pozwoliłyby na ocenę działalności samych Ośrodków, co mogłoby poprawić również ich profesjonalizm.

#### **5.4.3 Spółdzielczość socjalna według instytucji publicznych kreujących system spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim**

Na szczeblu województwa łódzkiego działają trzy instytucje publiczne, które kreują system spółdzielczości socjalnej w regionie. Są to:

1. Regionalne Centrum Polityki Społecznej, które pełni ważną rolę dla całej ekonomii społecznej, w tym spółdzielczości socjalnej, jako koordynator Wieloletniego Planu Działań na Rzecz Promocji i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim.

Dodatkowo, jest to instytucja, która ma duże rozeznanie w sytuacji potencjalnych spółdzielców, czyli osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W dniu 24.06.2014 przeprowadzono wywiad z przedstawicielem RCPS z panią Anną Dudek-Lisowską, główną specjalistką, koordynatorką projektu systemowego 7.1.3<sup>332</sup>, osobą nadzorującą wdrażanie Wieloletniego Planu.

2. Wojewódzki Urząd Pracy, który pełni w regionie rolę instytucji pośredniczącej II stopnia dla Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w tym poddziałania 7.2.2 – Wsparcie ekonomii społecznej. Zatem był instytucją przyznającą środki na działanie OWES-om oraz rozliczał je z wykonywanych zadań. Dlatego w dniu 9.01.2015 r. przeprowadzono wywiad z panem Łukaszem Chładzyńskim specjalistą ds. programów WUP odpowiedzialnym za poddziałanie 7.2.2.<sup>333</sup>
3. Urząd Marszałkowski, który wyznacza kierunki polityki regionalnej w zakresie rozwoju ekonomii społecznej oraz nadzoruje działalność RCPS oraz WUP. Wywiad w Urzędzie Marszałkowskim w Łodzi przeprowadzono w dniu 25.06.2014 z Panią Patrycją Wojtaszczyk, kierownikiem Referatu Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi.

Każda z wyżej wymienionych instytucji publicznych dość podobnie oceniała spółdzielczość socjalną oraz jej rolę w *Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, czy ogólnie lokalnej polityce społecznej i rynku pracy. W tabeli Z.5.2 zaprezentowano wypowiedzi reprezentantów tych instytucji na temat systemowej roli spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim. Przedstawiciele wszystkich trzech instytucji pokładali duże nadzieje w dalszym rozwoju spółdzielczości w kontekście zarówno realizacji *Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, jak i polityki społecznej oraz rynku pracy. Dostrzegali jednocześnie niewykorzystany potencjał spółdzielczości socjalnej objawiający się brakiem odpowiedniej koordynacji działań oraz współpracy różnych organizacji i instytucji z otoczenia spółdzielni. Widzieli potrzebę dalszego wzmocnienia finansowego systemu wsparcia ekonomii społecznej.

Rozmówcy z ramienia RCPS i Urzędu Marszałkowskiego dwójako ocenili możliwości przeciętnego członka spółdzielni socjalnych do znalezienia pracy na otwartym rynku pracy. Długotrwale wykluczeni praktycznie nie mieli szans na takie zatrudnienie. Należy jednak pamiętać, że zakładane przez nich spółdzielnie socjalne zazwyczaj również nie najlepiej

---

<sup>332</sup> Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji służb pomocy i integracji społecznej.

<sup>333</sup> Wojewódzki Urząd Pracy nadzoruje również wykorzystanie środków z Funduszu Pracy. Jednak w ostatnich latach środki te nie były wykorzystywane do tworzenia nowych spółdzielni, gdyż OWES w ramach środków EFS dysponował zdecydowanie większymi dotacjami na utworzenie spółdzielni niż Fundusz Pracy. Stąd osoba odpowiedzialna w WUP za wdrażanie poddziałania 7.2.2 miała największą wiedzę o spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim.

funkcjonowały. Dlatego w takich przypadkach zdecydowanie lepiej sprawdza się zatrudnienie w spółdzielniach socjalnych osób prawnych. W innej sytuacji byli zazwyczaj młodzi spółdzielcy, którzy pewnie poradziliby sobie jakoś na rynku pracy. Jednak oni woleli zakładać niszową działalność w formie spółdzielczej, dzięki czemu uzyskiwali szansę na samorealizację. Niewątpliwie obie wymienione wyżej grupy, po okresie pracy w spółdzielni socjalnej, są dużo lepiej przygotowane na powrót na otwarty rynek pracy niż przed rozpoczęciem pracy w spółdzielni socjalnej. Inaczej na sprawę patrzył przedstawiciel WUP, gdyż według niego dla wszystkich spółdzielców socjalnych ofert pracy było mało, a jeśli, to głównie w formie pracy dorywczej. Dzięki pracy w spółdzielniach osoby te poprawiały swoją samoocenę oraz rosło ich doświadczenie współpracy z ludźmi, co zwiększało ich zatrudnialność w przyszłości. Przedstawicielka Urzędu Marszałkowskiego dostrzegła też specyficzną sytuację niepełnosprawnych spółdzielców. Zazwyczaj byli oni gotowi do podjęcia pracy w różnych formach zatrudnienia wspieranego jak ZAZ czy zakłady pracy chronionej, jednak zbyt mała liczba takich miejsc powodowała, że spółdzielnie były dla nich często jedynym dostępnym wyborem.

Bardzo zbliżoną ocenę wyrażono również na temat OWES-ów i współpracy z nimi. Wspólnie z OWES-ami opracowano *Wieloletni Plan Działań na Rzecz Promocji i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim*, brali także udział w innych pracach systemowych. Korzystano z wiedzy, doświadczenia i kontaktów OWES-ów przy wszelkich przedsięwzięciach dotyczących sektora ekonomii społecznej. Nie dziwi zatem, że reprezentanci wszystkich trzech instytucji uważali OWES-y za organizacje działające dobrze i w pełni profesjonalne. Zastrzeżenia mieli tylko do zbyt małej współpracy pomiędzy samymi ośrodkami, dzięki czemu lepiej mogłby być wykorzystany ich wspólny potencjał. Ośrodki z województwa łódzkiego wyspecjalizowały się w swoich obszarach tematycznych i nie musiały dla siebie stanowić konkurencji. Gdyby nawiązały pełną współpracę województwo łódzkie, w ich opinii, miałoby najlepszą sieć OWES-ów w Polsce.

W momencie badania żadna z trzech instytucji właściwie nie współpracowała bezpośrednio ze spółdzielniami socjalnymi. Jednak pole do takich działań było, a respondenci widzieli w swoich instytucjach możliwości poprawy działalności na rzecz spółdzielczości socjalnej (tab. 5.20).

**Tab. 5.20** Możliwości współpracy i możliwości poprawy działalności na rzecz spółdzielni socjalnych wg przedstawicieli RCPS, WUP i Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi

Nazwa instytucji	Możliwości współpracy ze spółdzielniami socjalnymi	Możliwości poprawy działalności na rzecz spółdzielni socjalnych
Regionalne Centrum Polityki Społecznej	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spółdzielnie jako partner w projektach.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• szeroka promocja ekonomii społecznej, szczególnie w sektorze przedsiębiorstw.</li> </ul>
Wojewódzki Urząd Pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dofinansowanie nowostworzonego miejsca pracy z Funduszu Pracy,</li> <li>• dofinansowanie składek na ubezpieczenia społeczne z Funduszu Pracy,</li> <li>• dotacje z EFS na zasadach ogólnych.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rozszerzenie oferty pomocy finansowej dla spółdzielni socjalnych.</li> </ul>
Urząd Marszałkowski w Łodzi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spółdzielnie mogły ubiegać się o dotacje na zasadach ogólnych (do czerwca 2014 tylko 1 przypadek),</li> <li>• promocja przy okazji różnych wydarzeń organizowanych przez Urząd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dedykowanie większych środków na promocję ekonomii społecznej,</li> <li>• lepsze wyróżnienie spółdzielczości socjalnej w programach operacyjnych,</li> <li>• wypromowanie klauzul społecznych wśród instytucji publicznych,</li> <li>• stworzenie systemu pożyczek i promes dla spółdzielni socjalnych.</li> </ul>

*Źródło: Opracowanie własne.*

Wszystkie badane instytucje działają na zbyt wysokim szczeblu, żeby mogła być rozwinięta współpraca pomiędzy nimi a spółdzielniami socjalnymi. Możliwości do takiej współpracy jednak były, najczęściej na zasadach ogólnych, gdzie spółdzielnie mogły występować w roli przedsiębiorców lub organizacji pozarządowych. Słusznie dostrzeżono kilka pól, na których można byłoby poprawić działalność na rzecz spółdzielni socjalnych, szczególnie w zakresie promocji i dobrego wizerunku ekonomii społecznej oraz pomocy finansowej zwrotnej i bezzwrotnej.

Według szacunków przedstawicielki RCPS, w ciągu roku od ustania wsparcia finansowego zamykało się około 1/3 spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim. Te, które przetrwały pierwsze 3-4 lata można uznać za trwałe projekty. Respondenci wymieniali następujące przyczyny zamykania się spółdzielni socjalnych:

- konflikty wewnętrzne,
- zbyt mała liczba klientów,
- problemy ze zmianą lub dostosowaniem profilu działalności do zmieniających się potrzeb rynkowych,
- złe przygotowanie biznesplanu,
- brak odpowiedniego lidera,
- brak rozeznania rynku.

Właściwie każda z powyższych przyczyn powinna być eliminowana na etapie tworzenia spółdzielni socjalnej w trakcie szkoleń i doradztwa prowadzonych przez OWES-y. Aby poprawić trwałość spółdzielni socjalnych przedstawiciele badanych instytucji proponują:

- stworzyć mechanizmy wsparcia finansowego dla istniejących spółdzielni,
- prowadzić z przyszłymi spółdzielcami profesjonalny *coaching* biznesowy,
- zadbać o poszerzanie oferty spółdzielni dla sektora przedsiębiorstw,
- zwracać większą uwagę na realność biznesplanów,
- zwiększyć wsparcie dla spółdzielni ze strony władz lokalnych,
- wprowadzić mechanizmy umożliwiające przebranżowienie lub restrukturyzację nieren-  
towych spółdzielni socjalnych,
- wydłużyć okres wsparcia merytorycznego i psychologicznego dla spółdzielców.

Realizacja powyższych postulatów z pewnością może pozytywnie wpłynąć na trwałość spółdzielni socjalnych. Warto w wielu przypadkach pomóc istniejącym spółdzielniom w prze-  
trwaniu trudności i przeprowadzaniu restrukturyzacji niż pozwolić im upaść, co spowoduje  
powrót spółdzielców do pomocy społecznej. Poza powyższymi postulatami, przedstawicielka  
Urzędu Marszałkowskiego widziała zasadność nastawienia się na tworzenie głównie spół-  
dzielni socjalnych osób prawnych, jako tych bardziej trwałych i pomagających osobom  
w najtrudniejszej sytuacji życiowej. Byłaby to jednak droga na skróty. Spółdzielnie socjalne  
osób fizycznych również mogą dobrze radzić sobie na rynku oraz pomagać potrzebującym.  
Na etapie ich tworzenia należy jednak zwrócić większą uwagę na dobór zespołu oraz wyro-  
bienie u przyszłych spółdzielców następujących cech, które powinny pozwolić na osiągnięcie  
sukcesu rynkowego:

- wytrwałość w dążeniu do celu,
- traktowanie porażek jako motoru napędowego do poprawy działalności,
- determinację w prowadzeniu i rozwoju działalności,
- dużą motywacją do pracy,
- wzajemne wsparcie członków spółdzielni,
- wysoką odporność psychiczną.

Spośród badanych instytucji tylko RCPS dysponował jakimikolwiek informacjami doty-  
czącymi dalszych losów byłych spółdzielców, choć nie prowadzili żadnego formalnego moni-  
toringu w tym zakresie. Informacje docierały do nich za pośrednictwem ośrodków pomocy  
społecznej, czy OWES-ów. Byli spółdzielcy w różny sposób radzili sobie w dalszej karierze

zawodowej. Niektórzy padali ofiarami ponownego wykluczenia, szczególnie jeśli ich działalność w spółdzielni zakończyła się niepowodzeniem. Dla innych skutek był odwrotny, np. zakładali działalność gospodarczą, a praca w spółdzielni dostarczyła im kompetencji i motywacji do dalszego rozwoju. W takich przypadkach proces reintegracji społeczno-zawodowej w spółdzielniach socjalnych można uznać za udany.

Badane instytucje nieco różniły się w ocenie spółdzielni socjalnych jako narzędzia reintegracji społecznej i zawodowej. Informacje na ten temat podsumowuje tabela 5.21.

**Tab. 5.21 Ocena spółdzielni socjalnych jako narzędzia reintegracji zawodowej i społecznej wg przedstawicieli RCPS, WUP i Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi**

Nazwa instytucji	Ocena reintegracji zawodowej	Ocena reintegracji społecznej
Regionalne Centrum Polityki Społecznej	Spółdzielnie socjalne osób prawnych to bardzo skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej, choć w sytuacjach, gdy jednym z członków była JTS to profil działalności był bardzo wąski - uzależniał funkcjonowanie spółdzielni od zleceń władz samorządowych. W przypadku spółdzielni socjalnych osób fizycznych, oceniono je jako dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej, choć tym podmiotom czasem brakowało nieco jakości w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Respondent nie wierzył w możliwość przechodzenia spółdzielców na otwarty rynek pracy, choć doceniał fakt zdobywania przez nich doświadczenia i nowych kompetencji, które takie przejście mogą ułatwiać.	Niezależnie od typu spółdzielni socjalnej, oceniono je jako bardzo skuteczne narzędzie reintegracji społecznej, gdyż wpływają wychowawczo nie tylko na samych spółdzielców, ale również ich rodziny, otoczenie, gdyż pokazują i uczą właściwych ról społecznych.
Wojewódzki Urząd Pracy	Oceniono spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej. Brakuje wg respondenta w systemie możliwość przebranzowienia spółdzielni, gdy wystąpi taka potrzeba rynkowa. Jednak niewielu spółdzielców ma szansę na powrót na otwarty rynek pracy, szczególnie jeśli obok bezrobocia występują inne przyczyny wykluczenia społecznego.	Oceniono spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji społecznej. W organizacjach wspierających spółdzielczość brakuje osób, które umiałyby łączyć kwestie reintegracji zawodowej i społecznej.
Urząd Marszałkowski w Łodzi	Oceniono spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej. Należy jednak traktować spółdzielczość jako trwałe miejsce pracy. Do dalszego rozwoju brakuje lepszej współpracy z sektorem przedsiębiorstw. Niewielu spółdzielców ma szansę na powrót na otwarty rynek pracy, za wyjątkiem tych lepiej wykształconych.	Oceniono spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji społecznej. W przyszłości powinno się nastawić na większe mieszanie osób wykluczonych ze zwykłymi pracownikami, aby ci pierwsi mieli od kogo czerpać dobre wzorce.

*Źródło: Opracowanie własne.*

Ocena skuteczności reintegracji społeczno-zawodowej prowadzonej w spółdzielniach socjalnych dokonana przez przedstawicieli badanych instytucji publicznych wskazuje, że już na



obecnym etapie rozwoju spółdzielczość wykazuje dość wysoki potencjał w działalności inkluzyjnej. Należy skorygować kilka wskazanych przez przedstawicieli badanych instytucji detali, jednak wydaje się, że mamy do czynienia z bardzo skutecznym narzędziem reintegracji zawodowej i społecznej.

Przyczyna tak wysokiej oceny spółdzielczości socjalnej może się kryć w braku skutecznej alternatywy w tym zakresie. Zarówno przedstawiciel RCPS, jak i WUP<sup>334</sup> krytycznie ocenili pomoc społeczną jako narzędzie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Wynika to z faktu, że zbyt wiele rodzin znajduje się pod opieką jednego pracownika socjalnego, przez co brakuje czasu na indywidualną pracę w środowisku. Nadmiar obowiązków powoduje, że pracownicy socjalni większość czasu poświęcają na wypełnianie niezbędnych dokumentów, a nie faktyczną pracę z klientem. Ponadto, pomoc społeczna nie jest w stanie skutecznie poprawić sytuacji podopiecznych na rynku pracy. Z tej perspektywy prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy za pomocą spółdzielni socjalnych wydaje się być odpowiednim rozwiązaniem.

Mimo dość podobnych ocen większości zagadnień, przedstawiciele badanych instytucji dość mocno różnili się w ocenie systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce. Wskazali też inne aspekty systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce wymagające poprawy, co przedstawia tabela 5.22.

**Tab. 5.22 Ogólna ocena systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce oraz możliwości jego poprawy wg przedstawicieli RCPS, WUP i Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi**

Nazwa instytucji	Ogólna ocena systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce	Elementy wartę do dodania lub poprawy w systemie spółdzielczości socjalnej w Polsce
Regionalne Centrum Polityki Społecznej	Respondentka nie podjęła się oceny ze względu na brak wiarygodnych danych w tym zakresie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uzupełnienie, uporządkowanie i poprawa przepisów dotyczących spółdzielni socjalnych, szczególnie w zakresie zasad opodatkowania i stabilizacji działalności.</li> </ul>
Wojewódzki Urząd Pracy	Ocena raczej pozytywna.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wydłużenie okresu wsparcia dla spółdzielni.</li> <li>• Lepszy dobór członków, tak aby trafiały osoby gotowe na pracę w formie spółdzielni socjalnej.</li> </ul>
Urząd Marszałkowski w Łodzi	Ocena raczej negatywna.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zbyt drogi system wsparcia przez co za mało środków trafia do samych spółdzielni.</li> <li>• Należy postawić na większe wymieszanie osób wykluczonych i niewykluczonych w spółdzielniach, aby nie tworzyć z tych organizacji enklaw ekskluzji społecznej.</li> </ul>

*Źródło: Opracowanie własne.*

<sup>334</sup> Przedstawicielka Urzędu Marszałkowskiego nie chciała wypowiedzieć się w tym temacie.

Negatywna ocena przedstawicielki Urzędu Marszałkowskiego systemu spółdzielczości socjalnej była związana z niską oceną skuteczności OWES-ów, a nie samych spółdzielni, z którymi respondentka wiązała spore nadzieje w zakresie prowadzenia inkluzji społecznej w województwie łódzkim. Właściwie wszystkie postulaty zmian w systemie spółdzielczości socjalnej w Polsce należy ocenić jako warte wprowadzenia. Nieco kontrowersyjne wydawać się może zgłoszone przez przedstawiciela WUP wydłużenie okresu wsparcia spółdzielni. Dłuższe wsparcie finansowe bezzwrotne mogłoby powodować, że spółdzielcy nie wykazywaliby się wystarczającą determinacją do osiągnięcia rentowności swojego przedsięwzięcia. Jednak dłuższa pomoc merytoryczna i psychologiczna, która mogłaby przyczynić się do zwiększenia trwałości spółdzielni socjalnych jest już warta rozważenia. Spółdzielniom brakuje również dostępu do finansowania zwrotnego, dzięki któremu przedsiębiorstwa te mogłyby się rozwijać i rozszerzać działalność, a co za tym idzie pomagać większej liczbie osób.

Ogólnie zdaniem przedstawicieli badanych instytucji, spółdzielczość socjalna jest dość skutecznym narzędziem reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Dla spółdzielców była to często jedyna możliwa droga do aktywizacji zawodowej. Dzięki pracy w spółdzielniach osoby te poprawiają również swoją sytuację na rynku pracy, gdyż zyskują szereg kwalifikacji i kompetencji, które mogą w przyszłości wykorzystać w dalszych etapach swojej kariery zawodowej.

## **5.5 Skuteczność społeczno-ekonomiczna spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim**

W rozdziale 3.6 wybrano dwie metody za pomocą, których dokonano oceny skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim. Pierwsza zaproponowana za A. Karwińska i D. Wiktor to analiza podmiotów ekonomii społecznej według 7 kategorii, aby należycie i wielowątkowo ocenić ich skuteczność społeczno-ekonomiczną. Tabela 5.23 podsumowuje funkcjonowanie spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w ramach tych kategorii.

**Tab. 5.23 Analiza spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim według kategorii  
A. Karwińskiej i D. Wiktor**

<b>Kategoria oceny:</b>	<b>Ocena spółdzielni socjalnych:</b>	<b>+/-</b>
Skuteczność	W ocenie praktycznie wszystkich podmiotów z otoczenia, spółdzielnie socjalne można uznać za dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej. Same spółdzielnie w zdecydowanej większości wskazały, że osiągają założone cele.	+
Wydajność	Badane spółdzielnie socjalne w zdecydowanej większości potrafiły osiągnąć założone sobie wcześniej cele. Potrafiły korzystać ze wsparcia z różnorodnych źródeł. Przeprowadzone badania wskazują, że spółdzielnie nie wykorzystują w pełni potencjału do osiągania przewagi konkurencyjnej jaki był związany z innowacyjnością, lokalnymi korzeniami organizacji, czy dobrym wizerunkiem spółdzielczości socjalnej.	+/-
Planowanie	Spółdzielnie na etapie tworzenia były przygotowywane do działalności na podstawie planów. Spośród badanych spółdzielni zdecydowana większość działa w oparciu o strategię, misję i biznesplan. Co ważne, w większości udaje się te plany realizować.	+
Refleksyjność	Według podmiotów z otoczenia, wśród spółdzielni socjalnych pojawiał się problem z refleksyjnością. Organizacje te wykazywały się małą elastycznością względem zmieniających się warunków rynkowych. Miały problem z dostosowaniem się, gdy przyjęta formuła działalności wyczerpywała się, bądź okazywała się błędna. Zdarzały się jednak pojedyncze odwrotne przypadki, gdy dzięki zmianie koncepcji działania podmiot utrzymywał się na rynku.	-
Innowacyjność	Według podmiotów z otoczenia innowacyjność była jednym z istotniejszych czynników decydujących o sukcesie poszczególnych spółdzielni. Same spółdzielnie wśród czynników sukcesu rzadziej wymieniały innowacyjność. Oceniając zakres prowadzonej działalności można odnieść wrażenie, że zdecydowanie większą innowacyjnością i kreatywnością wykazywały się spółdzielnie socjalne osób fizycznych, które często oferowały produkty i usługi niszowe, często nigdzie indziej nie spotykane na lokalnym rynku.	+/-
Uniwersalność	Spółdzielnie socjalne osób prawnych są zazwyczaj bardziej uniwersalne i przy spełnieniu odpowiednich warunków (np. zaangażowanie władz samorządowych) podobne działalności mogą być z powodzeniem lokowane w innych miejscach. Trudniejsze do rozpowszechnienia są najbardziej kreatywne spółdzielnie socjalne osób fizycznych, gdyż dla tego typu działalności potrzeba ludzi o bardzo specyficznych umiejętnościach, wiedzy i kontaktach środowiskowych.	+/-
Etyczność	Zdecydowana większość spółdzielni socjalnych prowadzi działalność z poszanowaniem praw swoich pracowników, co wynika z ich prawa do współdecydowania w organizacji. Spółdzielnie prowadzą działalność w taki sposób, żeby nie szkodzić też swojemu otoczeniu, co więcej, ich działalność ma zazwyczaj pozytywny wpływ na społeczne otoczenie tych organizacji.	+

*Źródło: Opracowanie własne.*

Analizując spółdzielczość socjalną według wyżej wymienionych kryteriów można stwierdzić, że spółdzielnie socjalne wykazywały się dość wysoką skutecznością społeczno-ekonomiczną. Skuteczność, planowanie i etyczność były najmocniejszymi stronami tych organizacji. W przypadku spółdzielni socjalnych osób prawnych był nią również uniwersalizm, a osób fizycznych innowacyjność. Organizacje te powinny więcej uwagi poświęcić jednak wydajności, szczególnie w aspekcie wykorzystania potencjału sektora spółdzielni socjalnych. Należy również poprawić refleksyjność organizacji, które powinny lepiej dostosowywać się do zmiennych uwarunkowań rynkowych. Skoro organizacje te działały skutecznie pod względem społeczno-ekonomicznym to oznacza, że ich cele związane z reintegracją społeczno-zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym też były realizowane.

Uzupełnieniem analiz skuteczności społeczno-ekonomicznej spółdzielni socjalnych będzie przegląd wskaźników rezultatów działalności przedsiębiorstw społecznych zaproponowanych przez H. Haugh.<sup>335</sup> Analizę tych wskaźników zawiera tabela 5.24, a prowadzona była na podstawie przeprowadzonych badań.

**Tab. 5.24 Analiza spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim według wskaźników rezultatów działalności przedsiębiorstw społecznych H. Haugh**

Rezultaty	Jednostka	Przedsiębiorstwo	Spółeczność	Region
<b>Ekonomiczne bezpośrednie</b>	Pracownicy otrzymują regularne wynagrodzenia, zazwyczaj w wysokości odpowiadającej płacy minimalnej (+)	Zatrudniają przynajmniej 5 pracowników, ale w pojedynczych przypadkach zatrudnienie bywa wyższe. Dochody zazwyczaj były zbyt niskie aby pozwalały na rozwój. Przychody pozahandlowe pochodziły głównie ze źródeł publicznych, rzadko od sponsorów. (+/-)	Dzięki pracy OWES-ów powstało 61 spółdzielni socjalnych oraz około 400 nowych miejsc pracy od 2009 roku. (+)	Dzięki pracy OWES-ów powstało 61 spółdzielni socjalnych oraz około 400 nowych miejsc pracy od 2009 roku. (+)
<b>Ekonomiczne pośrednie</b>	Spółdzielcy socjalni rozwijają swoje kompetencje, dzięki czemu poprawiają szansę na zatrudnienie. (+)	Wzrost przepływów pieniężnych był w dużej mierze spowodowany wsparciem organizacji ze środków publicznych. Innowacyjne i kreatywne organizacje występują tylko wśród spółdzielni socjalnych osób fizycznych. (+/-)	Spółdzielnie socjalne powodują dodatkowy popyt lokalny, co przekłada się na wzrost przepływów pieniężnych, wzrost lokalnych przychodów podatkowych, wzrost dobrobytu lokalnej społeczności. Mogą również wpływać na tworzenie dodatkowych miejsc pracy u dostawców. (+)	Spółdzielnie socjalne powodują dodatkowy popyt w regionie, co przekłada się na wzrost przepływów pieniężnych, wzrost przychodów podatkowych, wzrost dobrobytu społeczności regionu. Mogą również wpływać na tworzenie dodatkowych miejsc pracy w regionie oraz na oszczędności w systemie pomocy społecznej. (+)
<b>Spoleczne bezpośrednie</b>	Poprawę jakości życia odnotowano u połowy spółdzielców, a poprawę dostępu do usług u mniej niż połowy. (+/-)	Zdecydowana większość spółdzielni miała sformułowaną misję, która miała za zadanie jednoczyć członków w dążeniu do zamierzonych celów. (+)	Spółdzielnie socjalne dostarczają produkty i usługi często istotne z punktu widzenia społeczności lokalnej. Dodatkowo, usługa społeczna w postaci zatrudnienia socjalnego niesie dodatkowe korzyści dla społeczeństwa. Spółdzielnie niosą też wkład w kapitał społeczny tworząc nowe powiązania w lokalnej społeczności. (+)	Spółdzielnie socjalne dostarczają produkty i usługi często istotne z punktu widzenia społeczności lokalnej. Dodatkowo, usługa społeczna w postaci zatrudnienia socjalnego niesie dodatkowe korzyści dla społeczeństwa. Spółdzielnie niosą też wkład w kapitał społeczny tworząc nowe powiązania w lokalnej społeczności. (+)

<sup>335</sup> Patrz rozdział 3.6, tabela 3.9

<b>Spoleczne pośrednie</b>	U większości badanych nastąpił wzrost: - wiary w siebie - niezależności - szacunku do siebie - sieci relacji (+)	Sama spółdzielnia stwarza dla swoich pracowników i członków możliwość interakcji społecznej. Dzięki tworzeniu spółdzielni przez OWES-y powstają sieci kontaktów międzyorganizacyjnych oraz zaufanie międzyorganizacyjne (+)	Duży wpływ na społeczność lokalną poprzez zaangażowanie społeczności w działanie, zwiększenie interakcji społecznych i różnego typu współpracy. Rośnie własna determinacja członków społeczności oraz ich niezależność. (+)	Spółdzielnie socjalne jest jeszcze zbyt mało i są zbyt małymi organizacjami by wpływały realnie na żywotność regionu, czy wzrost atrakcyjności regionu jako miejsca do życia, pracy i odwiedzania (+/-)
<b>Środowiskowe bezpośrednie</b>	Około 1/3 badanych odczuło podniesienie atrakcyjności miasta/gminy, jako miejsca do pracy (+/-)	Tylko pojedyncze spółdzielnie remontują stare budynki, czy pomieszczenia lub wykorzystują nieużywany majątek. (-)	Sporadycznie się zdarza, że spółdzielnie wpływają na regenerację infrastruktury w społeczności. (-)	Spółdzielnie raczej nie mają wpływu na regenerację infrastruktury w regionie. (-)
<b>Środowiskowe pośrednie</b>	Około 1/3 badanych spółdzielców odczuła podniesienie atrakcyjności gminy/miasta, jako miejsca do życia i odwiedzania (+/-)	Praca w spółdzielniach socjalnych może dla ich członków podnosić atrakcyjność miejsca, jako miejsca do życia i odwiedzania (+/-)	Spółdzielnie socjalne mogą podnosić atrakcyjność społeczności, jako miejsca do życia, pracy i odwiedzania. Mogą mieć również wkład w lokalny kapitał ekologiczny. (+/-)	Spółdzielnie raczej nie mają wpływu wzrost atrakcyjności regionu, jako miejsca do życia, pracy i odwiedzania. Mają znikomy choć pozytywny wkład w plan zrównoważonego rozwoju, czy w regionalny kapitał ekologiczny. (-)

*Źródło: Opracowanie własne.*

Analizując wskaźniki z grup ekonomicznych i społecznych można powiedzieć, że spółdzielnie socjalne były bardzo skutecznymi przedsiębiorstwami społecznymi. Zdecydowanie słabiej wypada analiza tych organizacji w kategoriach środowiskowych, gdyż niewielka liczba spółdzielni oraz pracujących w nich ludzi powoduje, że mają raczej nieduży wpływ na swoje otoczenie społeczno-ekonomiczne. Spółdzielnie socjalne osiągały bardzo dobre rezultaty w stosunku do pojedynczych pracowników lub członków, nieco gorsze jeśli chodzi o przedsiębiorstwo, społeczeństwo, czy region, co wynikało z dość słabych efektów środowiskowych dla tych kręgów. Należy jednak oczekiwać, że przyrost liczby spółdzielni socjalnych i ich beneficjentów w przyszłości doprowadzi do zdecydowanej poprawy rezultatów środowiskowych, dzięki czemu efekty w kręgu przedsiębiorstwa, społeczności i regionu, również poprawią się.

Analizowane wskaźniki jasno wskazują, że spółdzielnie socjalne są dość skutecznym narzędziem inkluzji społecznej, co może być zauważalne na poziomie lokalnym. Dalszy rozwój tych organizacji powinien doprowadzić również do sytuacji, gdy ich skuteczność będzie od-

czuwana również w skali regionu, czy kraju. Stąd dla poprawy przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu istotne jest dalsze wspieranie rozwoju spółdzielczości socjalnej w Polsce.

## 5.6 Proponowane zmiany systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce

Potencjał rozwojowy spółdzielni socjalnych w Polsce nie jest dotąd w pełni wykorzystywany. W tabeli 5.25 zaprezentowano proponowane zmiany systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce wynikające z analiz w niniejszej rozprawie. Pogrupowano je według następujących kategorii zmian: legislacyjnych, współpracy z otoczeniem oraz systemu wsparcia.

**Tab. 5.25 Proponowane zmiany systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce w podziale na kategorie zmian**

Kategoria zmian:	Proponowane zmiany:
Legislacyjne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uproszczona rachunkowość,</li> <li>• zwiększenie dopuszczalnego limitu członków/pracowników niezagrożonych ekskluzją społeczną,</li> <li>• uproszczenie i doprecyzowanie zasad likwidacji spółdzielni,</li> </ul>
Współpracy z otoczeniem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poprawa współpracy z władzami samorządowymi (klauzule społeczne, zamawianie usług, promocja, poręczenia),</li> <li>• lepsza komunikacja społeczna, wykorzystywanie dobrego wizerunku spółdzielni socjalnych i przedsiębiorczości lokalnej jako źródła przewagi konkurencyjnej,</li> </ul>
Systemu wsparcia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wsparcie dla osób przygotowujących się do utworzenia spółdzielni socjalnej,</li> <li>• ustawienie priorytetów na tworzenie większej liczby spółdzielni socjalnych osób prawnych,</li> <li>• lepsze wsparcie psychologiczne spółdzielców,</li> <li>• wprowadzenie praktyk i staży dla nowych spółdzielców w istniejących organizacjach o podobnym profilu,</li> <li>• zmiany zasad wsparcia pomostowego,</li> <li>• profesjonalizacja OWES-ów,</li> <li>• wprowadzenie mechanizmów finansowania istniejących spółdzielni,</li> <li>• wprowadzenie stałego wsparcia menadżerskiego,</li> <li>• większy dostęp do specjalistycznych szkoleń dla spółdzielców,</li> <li>• lustracja na koniec okresu wsparcia przez OWES.</li> </ul>

*Źródło: Opracowanie własne.*

Pierwszym elementem ograniczającym rozwój spółdzielczości socjalnej w Polsce są obowiązujące przepisy prawa. Przez środowisko mocno oczekiwana jest ustawa o przedsiębiorstwie społecznym, ale również ustawa o spółdzielniach socjalnych wymaga kolejnych nowelizacji. Aby ułatwić rozwój spółdzielczości socjalnej należałoby tym podmiotom uprościć zasady księgowe. Obecny wymóg prowadzenia przez spółdzielnie socjalne ksiąg rachunkowych powoduje podwyższenie kosztów funkcjonowania i uniemożliwia właściwie prowadzenie księgowości we własnym zakresie nawet, gdy mają stosunkowo niewielkie obroty. Należy również rozważyć dopuszczenie do spółdzielni większej liczby członków z grup niezagrożonych ekskluzją, mieszając ich z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Tacy członkowie mogą wtedy wziąć na siebie ciężar rozwoju działalności spółdzielni oraz stanowić

dobry przykład dla zagrożonych wykluczeniem spółdzielców. Spółdzielnie socjalne złożone tylko z osób dotkniętych ekskluzją społeczną często z góry mogą być skazane na niepowodzenie, co może prowadzić do pogłębienia wykluczenia. Mogą się tworzyć swoiste enklawy wykluczonych z rynku pracy.

Postulatem często pojawiającym się w wypowiedziach zarządów spółdzielni socjalnych oraz podmiotów z ich otoczenia, była poprawa współpracy z samorządem lokalnym poprzez wsparcie finansowe lub rzeczowe dla tych organizacji lub preferowanie przy zamówieniach publicznych poprzez stosowanie klauzul społecznych. Porównując organizacje z województwa łódzkiego można zauważyć, że władze dużych miast właściwie nie były dotąd zainteresowane specjalnie rozwojem tego sektora i rozwijał się on bez ich wsparcia. Wynikać to może z mnogości organizacji społecznych i gospodarczych w dużych ośrodkach, przez co spółdzielnie socjalne giną w ich gąszczu. Inaczej mają się sprawy w mniejszych gminach i miastach, gdzie wpływ spółdzielni socjalnych na otoczenie społeczno-gospodarczej był zdecydowanie bardziej widoczny, więc i władze samorządowe w większym stopniu były zainteresowane niesieniem pomocy tym organizacjom.

Pomoc spółdzielniom socjalnym jest opłacalna dla samorządu, bo wpływa na rozwój lokalny. Wspieranie spółdzielni socjalnych, np. za pomocą klauzul społecznych, powoduje, że środki z budżetu samorządu inwestowane są w lokalne przedsięwzięcia, które wpływają na wzrost popytu lokalnego.<sup>336</sup> Klauzule społeczne i wspieranie różnych przedsiębiorstw społecznych to właściwie jedyny sposób, aby środki budżetowe inwestować w przedsiębiorstwa lokalne. Ważne jest również, aby władze samorządowe różnych szczebli aktywnie wspierały promocję ekonomii społecznej, w tym spółdzielczości socjalnej, co powinno przełożyć się na lepszy wizerunek tych podmiotów w oczach społeczeństwa, czy potencjalnych partnerów biznesowych. Dodatkowo przekazanie spółdzielniom socjalnym przez gminy dostarczania usług komunalnych, czy usług społecznych może być formą komercjalizacji wielu jednostek budżetowych gmin i powiatów.

Zmian wymaga system wsparcia nowopowstających spółdzielni socjalnych. Już na etapie tworzenia tych organizacji, należy rozważyć wprowadzenie wsparcia dla osób przygotowujących się do otworzenia spółdzielni, gdyż obecnie przez okres szkoleń (około rok) muszą pozostać bezrobotne, zazwyczaj bez żadnej pomocy finansowej. To odstrasza wiele osób od podjęcia działalności w tej formie prawnej, gdyż muszą mieć zabezpieczone jakieś źródło utrzymania przez tak długi czas pozostawania bez pracy. Ponadto, należy bardziej nastawić

---

<sup>336</sup> Zgodnie z mechanizmem mnożnika lokalnego opisanego w rozdziale 3.6

się na tworzenie spółdzielni socjalnych osób prawnych, do których trafiają tylko najbardziej potrzebujący działań inkluzyjnych. Należy położyć większy nacisk na poprawę komunikacji i integrację członków spółdzielni socjalnych, gdyż konflikty były jedną z częstszych przyczyn likwidacji spółdzielni. Poza tym, warto ujawnić przyszłym spółdzielcom wszystkie aspekty, zagrożenia jakie wiążą się z prowadzeniem działalności w tej formie prawnej. Wydaje się, że OWES-y walczące o osiągnięcie wskaźnika utworzonych spółdzielni nie zawsze odpowiednio informowały przyszłych spółdzielców o czekających ich wyzwaniach i problemach. Być może należałoby uwzględnić w systemie obowiązkowe staże lub praktyki dla przyszłych spółdzielców w innych tego typu podmiotach. Rozsądnym wydaje się również postulat zmiany zasad wsparcia pomostowego dla spółdzielni, aby środki im przekazywane miały z miesiąca na miesiąc, przez co od początku przygotowywano by spółdzielców do usamodzielnienia się. Obecny system jednakowego wsparcia przez pierwszy rok działalności nie zmusza w tym czasie do podjęcia wystarczających wysiłków, aby osiągać samowystarczalność. Po roku jednak wielu zderza się z twardą rzeczywistością.

Braki dostrzeżono także w systemie wsparcia dla istniejących podmiotów. Same OWES-y powinny posiadać stałą, profesjonalną ofertę dla podmiotów ekonomii społecznej, dlatego należy rozważyć odejście od działalności projektowej. W systemie brakuje też mechanizmów finansowania działalności spółdzielni socjalnych, nawet zwrotnych, które ze względu na swoją niską wiarygodność kredytową nie mają szans na dostęp do kredytów. Spółdzielniom należy zaoferować realną pomoc operacyjną, np. poprzez wprowadzenie do spółdzielni profesjonalnych menadżerów lub konsultantów. Warto by objąć spółdzielnie socjalne większym nadzorem i okresowym sprawdzaniem postępów w zarządzaniu przedsiębiorstwem, szczególnie w okresie otrzymywania wsparcia pomostowego. Być może warto by było pod koniec okresu wsparcia objąć obowiązkowo spółdzielnie lustracjami ze strony OZRSS. W ten sposób byłaby również lepsza kontrola nad działalnością OWES-ów. Spółdzielcom często też brakuje możliwości uczestnictwa w specjalistycznych szkoleniach, kończących się uzyskaniem uprawnień zawodowych i certyfikatów, które mogą być przydatne w ich dalszej karierze zawodowej. Pomoc marketingowa udzielana spółdzielniom nie powinna się kończyć na przedstawieniu pomysłów na reklamę, ale również finansować takie działania. Obecnie spółdzielnie dostają ciekawe propozycje promocji, ale nie mają pieniędzy na ich wdrożenie. Należałoby utrzymywać stałą pomoc psychologiczną dla spółdzielców socjalnych, aby wzmocnić skuteczność reintegracji społeczno-zawodowej.



Zmiana musi się również dokonać w samych spółdzielniach, które nie wykorzystują potencjału jaki wiąże się z tą formą prawną. Tylko pojedyncze podmioty budowały przewagę konkurencyjną w oparciu o dobry wizerunek spółdzielni socjalnych, lokalne korzenie organizacji, czy współpracę z organizacjami niepublicznymi. Niewiele więcej organizacji opierało się na innowacyjności i funkcjonowaniu w niszy rynkowej. Na tych polach spółdzielnie socjalne powinny poprawić swoją działalność, gdyż tu znajduje się niewykorzystany potencjał tych organizacji.

## ROZDZIAŁ 6:

### **Skuteczność reintegracji zawodowej spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w badaniach własnych**

#### **6.1 Charakterystyka spółdzielców socjalnych z województwa łódzkiego – dwa rodzaje spółdzielców socjalnych**

Spółdzielczość socjalna stwarza dla zagrożonych wykluczeniem społecznym dwie możliwe ścieżki rozwoju zawodowego: pracownika i założyciela spółdzielni. Można podjąć pracę w istniejącej spółdzielni (najczęściej osób prawnych) lub założyć z kilkoma innymi osobami własną spółdzielnię i stać się przedsiębiorcą. Takie dwie możliwe ścieżki rozwoju zawodowego w spółdzielniach powodują, że zakłada się, iż ścieżka związana z założeniem własnej spółdzielni (przedsiębiorcza) jest częściej wybierana przez osoby o dość dobrym wykształceniu i stabilnej sytuacji życiowej. Dla takich ludzi prowadzenie spółdzielni socjalnej można uznać za nowe wyzwanie i doświadczenie, przy okazji rozwiązujące ich problemy życiowe, dające przy tym dużo satysfakcji i szansę na samorealizację. Druga ścieżka (pracy najemnej w istniejących spółdzielniach) skierowana jest do osób w zdecydowanie trudniejszym położeniu życiowym, które ze względu na braki wykształcenia i umiejętności od dawna pozostają poza rynkiem pracy, a spółdzielnia oferuje im stabilne zatrudnienie i tym samym odbudowuje ich zdolność do samodzielnego poszukiwania pracy u innych pracodawców w przyszłości. Wprowadzenie takich osób od razu na ścieżkę przedsiębiorczą z dużym prawdopodobieństwem skończyłoby się niepowodzeniem i pogłębieniem ich problemów życiowych.<sup>337</sup>

Przeprowadzone badania wśród 190 beneficjentów spółdzielni socjalnych wykazały, że obie grupy podejmujących pracę różnią się od siebie znacznie już na poziomie charakterystyki próby. Szczegółowe dane nt. charakterystyki badanej próby z uwzględnieniem grupy założycieli i pracowników spółdzielni przedstawia tabela 6.1. Próba badawcza składała się z 74 pracowników najemnych oraz 116 założycieli spółdzielni. Taka też jest przyjmowana liczebność próby przy analizie odpowiedzi na pytania wielokrotnego wyboru. Jednak nie wszyscy respondenci odpowiadali na każde pytanie, co ma przełożenie na przyjęte liczebności próby w pytaniach jednokrotnego wyboru, wtedy tabela zawiera odpowiednią wartość N lub ogółem, które sugerują właściwą liczebność próby.

---

<sup>337</sup> Więcej podrozdział 4.7.

**Tab. 6.1 Struktura próby pracowników najemnych i założycieli spółdzielni socjalnych wg płci, wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia i stanu cywilnego**

Kategoria	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
<b>PŁEĆ</b>	N=114		N=70		N=184	
Kobieta	53,8	60,5	30	42,9	99	53,8
Mężczyzna	46,2	39,5	40	57,1	85	46,2
<b>WIEK</b>	N=115		N=72		N=187	
Do 34 lat	64	55,7	33	45,8	97	51,9
35-54 lata	35	30,4	25	34,7	60	32,1
Powyżej 54 lat	16	13,9	14	19,4	30	16,0
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>	N=114		N=71		N=185	
Co najwyżej podstawowe	2	1,8	19	26,8	21	11,4
Gimnazjalne	6	5,3	5	7,0	11	5,9
Średnie, zawodowe	49	43,0	31	43,7	80	43,2
Wyższe	57	50,0	16	22,5	73	39,5
<b>MIEJSCE ZAMIESZKANIA</b>	N=114		N=71		N=185	
Wieś	23	20,2	-	-	23	12,4
Miasto	91	79,8	71	100,0	162	87,6
<b>STAN CYWILNY</b>	N=116		N=74		N=190	
Mężatka\ zony	48	42,5	20	27,8	68	36,8
W związku nieformalnym	19	16,8	9	12,5	28	15,1
Panna\ kawaler	34	30,1	24	33,3	58	31,4
Po rozwodzie	11	9,7	10	13,9	21	11,4
Wdowa\ wdowiec	1	0,9	9	12,5	10	5,4

*Źródło: Opracowanie własne.*

W badaniu udział wzięło więcej założycieli niż pracowników najemnych, co wynika w dużej mierze ze zbiegu okoliczności, że te a nie inne organizacje zgodziły się wziąć udział w badaniu. W populacji spółdzielców socjalnych dominują założyciele, gdyż spółdzielnie socjalne osób prawnych, skąd głównie pochodzą pracownicy najemni, są w zdecydowanej mniejszości ponieważ wprowadzono je do porządku prawnego dopiero w 2009 roku.

Grupa pracowników najemnych spółdzielni to częściej mężczyźni (57,1%) niż kobiety (42,9%), zazwyczaj osoby młode poniżej 34 roku życia (45,8%), choć zdarza się również sporo osób starszych powyżej 54 lat (prawie co piąta osoba z tej grupy). Wykształcenie mają najczęściej średnie (43,7%), lecz można też spotkać dużo ludzi z wykształceniem albo co najwyżej podstawowym (26,8%) albo wyższym (22,5%). Mieszkają w miastach i na ogół są stanu wolnego. Wśród założycieli spółdzielni najczęściej spotkamy młode kobiety z wykształceniem wyższym, zamieszkujące głównie miasta. W kwestii życia osobistego to najczęściej mężatki, rzadziej panny, a tylko pojedyncze osoby pozostawały w związkach nieformalnych, były po rozwodzie, czy owdowiałe. Spośród badanych respondentów tylko jeden z założycieli miał wcześniejsze doświadczenia ze spółdzielczością socjalną, a więc właściwie dla wszystkich praca w tego typu podmiotach to zupełnie nowe doświadczenie.

Ważnym punktem odniesienia dla zrozumienia roli jaką odgrywają spółdzielnie socjalne w procesie reintegracji społeczno-zawodowej są formy zatrudnienia. Tabela 6.2 przedstawia formy prawne umów między założycielami lub pracownikami najemnymi a spółdzielnią.

**Tab. 6.2 Forma prawna umowy pracowników i założycieli ze spółdzielnią socjalną**

Forma prawna umowy	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	I. osób	[%]	I. osób	[%]	I. osób	[%]
spółdzielcza umowa o pracę	47	40,9	12	16,2	59	31,2
umowa o pracę	33	28,7	50	67,6	83	43,9
umowa zlecenie	23	20,0	6	8,1	29	15,3
umowa o dzieło	-	-	1	1,4	1	0,5
wolontariat	9	7,8	2	2,7	11	5,8
głównie wolontariat, czasem umowa zlecenie lub o dzieło	1	0,9	1	1,4	2	1,1
inna forma prawna	2	1,7	2	2,7	4	2,1
<b>OGÓŁEM</b>	<b>115</b>	<b>100,0</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

*Źródło: Opracowanie własne.*

Podstawową formą umowy ze spółdzielnią socjalną była umowa o pracę lub spółdzielcza umowa o pracę. Spółdzielczą umowę o pracę mogą zawrzeć tylko członkowie spółdzielni, więc częściej ta forma występowała wśród założycieli spółdzielni, którzy w każdym przypadku byli jednocześnie członkami organizacji. Tym samym, zwykłe umowy o pracę częściej występowały u pracowników najemnych. Zależność ta była istotna statystycznie na co wskazuje współczynnik Cramera  $V=0,41$  przy poziomie istotności 0,001. Wśród założycieli dość często występowały również umowy cywilno-prawne, w grupie pracowników miały one znaczenie marginalne. Część respondentów wskazywało również na wolontariat, lecz z rozmów ze spółdzielcami wynika, że był to zazwyczaj stan przejściowy przed formalnym zatrudnieniem tych osób. Wśród innych form prawnych pracownicy najemni wskazali staże, a założyciele fakt członkostwa w zarządzie spółdzielni.

W grupie pracowników spółdzielni, osoby z najniższym poziomem wykształcenia oraz ze średnim i zawodowym częściej (80%) pracowali na podstawie umowy o pracę. Natomiast spółdzielcza umowa o pracę występowała częściej (38,1%) w grupie badanych z wykształceniem wyższym i gimnazjalnym (tab. Z.6.1), co odzwierciedla różnice struktury pracowników najemnych i założycieli spółdzielni socjalnych wg wykształcenia.

Pośród osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bądź spółdzielczej umowy o pracę, 53 pracowników najemnych, tj. 81,5%, zatrudnionych było na czas określony. Wśród założycieli dominowały natomiast umowy na czas nieokreślony – 53 osoby, tj. 65,6%. W tym zakresie występuje silny związek korelacyjny ( $\Phi=0,5$ ; tab. Z.6.2). Założyciele w praktyce zatrudniają się sami, więc dobierają najbezpieczniejszą dla siebie umowę na czas nieokreślony. Natomiast pracownicy, trafiając do organizacji, tak jak i u innych pracodawców, muszą

najpierw wykazać się w pracy nim otrzymają propozycję zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Ogólnie w spółdzielniach bardzo dużo pracowników i założycieli pracuje na umowach na czas określony, gdy w gospodarce ogółem jest to poniżej 30%<sup>338</sup>. Ta zawyżona statystyka dla spółdzielni socjalnych wynika również z faktu, że wiele z badanych to były bardzo młode organizacje, często funkcjonujące niecałe 2 lata, więc mieściły się w okresie obowiązywania pierwszej lub drugiej umowy o pracę z danym spółdzielcą. W grupie pracowników można zaobserwować zależność, że im wyższe wykształcenie posiadali pracownicy spółdzielni, tym częściej zatrudnieni byli na czas nieokreślony (tab. Z.6.3). Osoby takie były prawdopodobnie cenniejsze dla spółdzielni, przez co starano się je na dłużej związać z organizacją.

Interesująca jest również zależność pomiędzy wymiarem czasu pracy a kategorią spółdzielców socjalnych. Pracownicy najemni nieco częściej niż pozostali byli zatrudniani w pełnym wymiarze czasu pracy – 42 osoby, tj. 65,6%, a założyciele w niepełnym – 47 osób, tj. 60,3%. Te różnice miały jednak słabszy związek korelacyjny ( $\Phi = -0,26$ ; tab. Z.6.4). Związane to było z tym, że założyciele traktowali spółdzielnię jako swoją własną działalność gospodarczą, więc woleli nie ryzykować podpisania umowy na pełen etat, obciążając się przy tym pełnymi opłatami fiskalnymi i na ubezpieczenia społeczne, które podwyższały bieżące koszty działalności spółdzielni. Czekali na moment aż pozycja rynkowa spółdzielni na to pozwoli.

Wśród założycieli spółdzielni zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy dotyczyło głównie osób pochodzących z miast - 42 osoby, tj. 70%, a wśród mieszkańców wsi dominował pełny wymiar czasu pracy – 12 osób, tj. 75%. Analiza statystyczna wykazała umiarkowany związek istotny w tym zakresie ( $V \text{ Kramera} = 0,38$ ; tab. Z.6.5). Ta nadreprezentacja założycieli ze wsi pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy wynika z tego, że na wsiach w formie spółdzielni socjalnej założono dwa przedszkola. Ich pracownicy mają ściśle rejestrowany czas pracy, więc muszą mieć umowy odzwierciedlające faktycznie przepracowane godziny. Zatem muszą być zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy.

W grupie pracowników najemnych zaobserwowano umiarkowaną zależność polegającą na tym, że im starszy był spółdzielca, tym częściej zatrudniany był w pełnym wymiarze czasu pracy (tab. Z.6.6). Może to wynikać z dążenia starszych pracowników do stabilności zatrudnienia i zapewnienia pełnych odpisów na świadczenia emerytalne. W grupie pracowników wykryto również istotną zależność mówiącą, że osoby z wyższym poziomem wykształcenia

---

<sup>338</sup> Wojciechowski W., Banaszewski J., Jak ograniczyć w Polsce liczbę umów na czas określony i wzmocnić tempo rozwoju gospodarki?, Analiza Forum Obywatelskiego Rozwoju 7/2011, Warszawa 2011, s. 2.

częściej pracowały w niepełnym wymiarze czasu pracy ( $V_{Kramera}=0,36$ ; tab. Z.6.7). Można założyć, że osoby takie miały większą skłonność do poświęcenia swoich doraźnych korzyści dla dobra całego przedsięwzięcia. Mogli to też być eksperci niezbędni do prowadzenia działalności przez spółdzielnię, którzy na jej rzecz byli w stanie poświęcić tylko część swojego czasu pracy.

Założyciele spółdzielni poświęcali na pracę w spółdzielni realnie więcej godzin (co zazwyczaj przekraczało formalny czas pracy) niż pracownicy, co miało związek z ich silnym dążeniem do rozwoju organizacji (tab.6.3). Pracownicy najemni raczej nie wykraczali poza formalny wymiar czasu pracy.

**Tab. 6.3 Faktycznie przepracowywana średniotygodniowa liczba godzin pracy przez pracowników i założycieli badanych spółdzielni socjalnych**

Tygodniowy czas pracy w h	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
Poniżej 20	22	21,2	12	18,2	34	20,0
20-39	19	18,3	8	12,1	27	15,9
40	21	20,2	36	54,5	57	33,5
41-60	28	26,9	10	15,2	38	22,4
Powyżej 60	14	13,5	-	-	14	8,2
OGÓŁEM	104	100,0	66	100,0	170	100,0

*Źródło: Opracowanie własne.*

Założyciele spółdzielni socjalnych charakteryzowali się podobną cechą jak osoby prowadzące działalność gospodarczą, czyli poświęcali swojej pracy zdecydowanie więcej godzin tygodniowo niż wynosi pełny wymiar czasu pracy, tj. 41 godzin i więcej. W wielu spółdzielniach można było się spotkać z sytuacją, gdy założyciele zatrudnieni byli na część etatu (np. 1/16), a deklarowali, że przepracowywali faktycznie nawet 100 godzin tygodniowo. Przy niepewnych miesięcznych przychodach spółdzielni nie obciążali się w ten sposób składkami na ubezpieczenia społeczne, a tym samym zmniejszali koszty osobowe przedsiębiorstwa podwyższając jednocześnie rentowność przedsięwzięcia. Wśród pracowników najemnych faktycznie przepracowana średniotygodniowa liczba godzin pracy wynosiła dla ponad połowy badanych równo 40h, a co trzeci pracował na ogół krócej. Warto skonfrontować długość czasu pracy z wysokością wynagrodzeń deklarowanych przez spółdzielców socjalnych (tab. 6.4).

Zgodnie z danymi z tabeli 6.4 mediana miesięcznych wynagrodzeń netto dla pracowników najemnych ogółem wyniosła 1081,49 PLN. Wśród założycieli mediana wynagrodzeń była dużo niższa i wyniosła 461,54 PLN. Te niskie wartości wynagrodzeń u założycieli spółdzielni można wytłumaczyć dużą popularnością zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych otrzymywali zdecydowanie wyższe wynagrodzenia niż założyciele, którzy odkładali bieżącą konsumpcję na rzecz rozwoju ich przed-

siębiorstwa. Pracownicy trafiali do dobrze zorganizowanych przedsiębiorstw z zapewnionym zbytem na towary i usługi, więc wynagrodzenia były w tych spółdzielniach socjalnych wyższe, choć nie odbiegały w zasadzie od poziomu płacy minimalnej. Dla przedsiębiorstw społecznych ważniejsze od podwyżek wynagrodzeń jest tworzenie nowych miejsc pracy. Wskazana zależność była umiarkowanie istotna statystycznie, na co wskazują statystyki -  $p < 0,001$ ,  $V$  Kramera = 0,38, Chi-kwadrat = 25,35 (df = 5).

**Tab. 6.4 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników i założycieli spółdzielni w badanych spółdzielniach socjalnych w pierwszych trzech kwartałach 2013 r.**

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w 2013 r. w PLN	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
Brak dochodów	18	16,8	3	4,3	21	11,9
Do 500	39	36,4	17	24,6	56	31,8
501-1000	26	24,3	10	14,5	36	20,5
1001-1500	17	15,9	31	44,9	48	27,3
1501-2000	4	3,7	7	10,1	11	6,3
Powyżej 2000	3	2,8	1	1,4	4	2,3
OGÓŁEM	107	100,0	69	100,0	176	100,0

*Źródło: Opracowanie własne.*

Zarówno w grupie założycieli (tab. Z.6.8), jak i pracowników (tab. Z.6.9) można było zaobserwować zależność między wiekiem a poziomem wynagrodzeń netto – im starszy spółdzielca, tym otrzymywał wyższe wynagrodzenie za pracę. Było to związane z wyższymi wymaganiami płacowymi tych osób oraz faktem, że ważniejsza była dla nich konsumpcja bieżąca od możliwej przyszłej. Wśród pracowników najemnych można zaobserwować związek między wysokością wynagrodzeń a stanem cywilnym – osoby w związkach zarabiały mniej niż po rozwodach lub owdowiali (tab. Z.6.10). Osoby będące w związkach prawdopodobnie mogły pozwolić sobie na niższe wynagrodzenia, gdyż mogli być częściowo utrzymywani przez partnerów. Jednocześnie można oczekiwać, że samotni byli w stanie więcej czasu poświęcać na pracę, a dzięki temu więcej zarabiać.

*Ustawa o spółdzielniach socjalnych* bardzo szczegółowo określa, kto ma prawo przystąpić do tego typu organizacji.<sup>339</sup> Sam fakt przynależności do którejś z grup wymienionych w ustawie można traktować jako wystarczający powód do przystąpienia lub założenia spółdzielni socjalnej. Dla obu badanych grup – pracowników i założycieli, częstotliwość występowania poszczególnych przesłanek ustawowych była zbliżona. Głównym powodem wskazanym przez 85,1% pracowników i 81,0% założycieli było bezrobocie, a długotrwałe bezrobocie dla odpowiednio 39,2% i 37,9%. Niepełnosprawni stanowili natomiast 14,9% pracowników i 17,2% założycieli. Wśród pracowników odnotowano 23,0% osób niezagrożonych

<sup>339</sup> Patrz Art. 4. ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651 z późn. zm.)

wykluczeniem, których zatrudniono ze względu na to, że byli niezbędni spółdzielni ze względu na swoje kwalifikacje; wśród założycieli dotyczyło to 19,8% osób. Sporadycznie zdarzały się osoby z innych grup zagrożenia wykluczeniem społecznym wymienionych w ustawie (tab. Z.6.11). Dominacja osób bezrobotnych wśród spółdzielców socjalnych nie dziwi, gdyż tylko dla nich przewidziano dotacje na utworzenie spółdzielni socjalnej lub miejsca pracy w takim podmiocie. Małą popularność spółdzielni socjalnych wśród innych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, wymienionych w ustawie<sup>340</sup> należy upatrywać w tym, że założenie i prowadzenie takiej organizacji jest trudne i wymaga wykorzystania wszechstronnych umiejętności. Właściwie jest możliwe do zrealizowania z powodzeniem tylko przez spółdzielnie socjalne osób prawnych. Oprócz wyżej wymienionych czynników na przestąpienie lub założenie spółdzielni socjalnej wpływ miało wiele innych wymienionych w tabeli 6.5.

W obu badanych grupach osób, co dość oczywiste, do najważniejszych czynników, które wpłynęły na decyzję o założeniu/przystąpieniu do spółdzielni socjalnej należały możliwość uzyskania dochodów (53,2%) oraz chęć zdobycia pracy (51,6%). Wśród założycieli do grupy najważniejszy czynników można również zaliczyć wewnętrzną chęć dokonania zmiany w życiu (49,1%), która w przypadku pracowników była motywem wymienianym przez mniej niż 1/3 respondentów. Co istotne, dla 1/3 założycieli spółdzielni wpływ na jej założenie miała również chęć spróbowania sił w biznesie, a dla 1/5 namowa znajomych. Wynika to z faktu, że dla wielu założycieli spółdzielnia socjalna była szansą na utworzenie swojego wymarzonego biznesu, jednak do jego realizacji w tej formie potrzeba kilku osób, stąd szukali ich często wśród znajomych. Czynniki te w grupie pracowników były wskazywane sporadycznie. Pracownicy częściej niż założyciele wymieniali namowę rodziny oraz pracownika socjalnego. Może mieć to związek z tym, że pracownicy należą do osób mniej samodzielnych, czy zaradnych życiowo, stąd wsparcie, a czasem przymuszenie do podjęcia decyzji ze strony otoczenia bywa w ich przypadku konieczne.

---

<sup>340</sup> M. in. uzależnieni, wychodzący z zakładów karnych, bezdomni, uchodźcy



**Tab. 6.5 Najważniejsze czynniki, które wpłynęły na decyzję pracowników i założycieli spółdzielni o przystąpieniu/założeniu spółdzielni socjalnej**

Najważniejsze czynniki wpływające na decyzję o założeniu lub przystąpieniu do spółdzielni socjalnej:		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy spółdzielni [N=74]	
wewnętrzna chęć dokonania zmiany w życiu	N	57	21	78
	%	<b>49,1</b>	<b>28,4</b>	<b>41,1</b>
p=0,005, Phi=0,21, Chi-kwadrat=8,05 (df=1)				
możliwość uzyskania dochodów	N	58	43	101
	%	<b>50,0</b>	<b>58,1</b>	<b>53,2</b>
p=0,28				
chęć zdobycia pracy	N	57	41	98
	%	<b>49,1</b>	<b>55,4</b>	<b>51,6</b>
p=0,40				
chęć podwyższenia kwalifikacji	N	10	13	23
	%	<b>8,6</b>	<b>17,6</b>	<b>12,1</b>
p=0,06				
namowa rodziny	N	5	11	16
	%	<b>4,3</b>	<b>14,9</b>	<b>8,4</b>
p=0,01, Phi=-0,19, Chi-kwadrat=6,53 (df=1)				
namowa znajomych	N	21	2	23
	%	<b>18,1</b>	<b>2,7</b>	<b>12,1</b>
p=0,002, Phi=0,23, Chi-kwadrat=10,07 (df=1)				
namowa pracownika socjalnego	N	0	6	6
	%	<b>0,0</b>	<b>8,1</b>	<b>3,2</b>
p=0,002, Phi=-0,23, Chi-kwadrat=9,71 (df=1)				
namowa pracownika urzędu pracy	N	0	1	1
	%	<b>0,0</b>	<b>1,4</b>	<b>0,5</b>
p=0,21				
namowa pracownika tej spółdzielni socjalnej	N	nie dotyczy	6	6
	%	<b>nie dotyczy</b>	<b>8,1</b>	<b>3,2</b>
nie dotyczy				
namowa pracownika innej instytucji	N	1	1	2
	%	<b>0,9</b>	<b>1,4</b>	<b>1,1</b>
p=0,75				
zainteresowanie ideą ekonomii społecznej	N	15	7	22
	%	<b>12,9</b>	<b>9,5</b>	<b>11,6</b>
p=0,47				
chęć spróbowania sił w biznesie	N	37	3	40
	%	<b>31,9</b>	<b>4,1</b>	<b>21,1</b>
p<0,001, Phi=0,33, Chi-kwadrat=21,07 (df=1)				
inne czynniki	N	3	1	4
	%	<b>2,6</b>	<b>1,4</b>	<b>2,1</b>
p=0,56				

Źródło: Opracowanie własne.

W grupie założycieli, kobiety nieznacznie częściej zakładały spółdzielnie pod namową znajomych niż mężczyźni (tab. Z.6.12), co może oznaczać, że praca w środowisku znajomych była dla nich ważnym czynnikiem decydującym o współzałożeniu spółdzielni socjalnej. Dodatkowo, założyciele o wyższych poziomach wykształcenia częściej wskazywali, że zakładali spółdzielnię, aby spróbować sił w biznesie (tab. Z.6.13). Nie dziwi to, gdyż dla dobrze wykształconych osób system dofinansowań zakładania spółdzielni daje dobrą szansę na spróbowanie pracy na własny rachunek. Chęć spróbowania sił w biznesie pojawiała się również częściej wśród mieszkańców miast niż wsi (tab. Z.6.14). Lokalizacja w miastach częściej przyciąga ludzi przedsiębiorczych, ze względu na rozległość rynku lokalnego.

W grupie pracowników, najstarsi, tj. powyżej 54 lat częściej wskazywali na czynnik możliwość uzyskania dochodów (tab. Z.6.15). Można oczekiwać, że wraz z wiekiem rośnie zarobkowa funkcja pracy powiązana z chęcią posiadania pełnych odpisów na ubezpieczenia emerytalne. Wśród kobiet oraz osób młodszych częściej niż wśród mężczyzn i starszych wskazywano na chęć podniesienia kwalifikacji, jako przyczynę podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej (tab. Z.6.16 i tab. Z.6.17). Można jednak stwierdzić, że płeć odgrywała niewielkie znaczenie, gdyż grupę młodszych pracowników stanowiły w większości kobiety. Logiczne jest jednak, że to młodszy pracownicy oczekiwali po pracy w spółdzielni rozwoju swoich kwalifikacji zawodowych. Pracownicy z wyższym wykształceniem częściej podejmowali pracę w spółdzielniach ze względu na zainteresowanie ideą ekonomii społecznej (tab. Z.6.18).

Pomiędzy grupą pracowników najemnych a założycielami spółdzielni socjalnych występowały różnice w sposobie pozyskiwania informacji o możliwości założenia lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej (tab. 6.6).

Źródła informacji o możliwości założenia spółdzielni socjalnej mocno się różnią w przypadku obu badanych grup. Założyciele częściej wskazywali na rolę rodziny i znajomych (58,5%), z którymi często wspólnie zakładali takie organizacje. Ponadto starali się sami pozyskiwać informację, czy to z internetu (15,5%), czy od pracowników nie wymienionych w karcie instytucji (16 respondentów wskazało na OWES lub organizację pozarządową). To pokazuje, że założyciele wykazywali się dużą samodzielnością i własną inicjatywą w tym zakresie. Pracownicy najemni, aby trafić do spółdzielni socjalnej wręcz potrzebowali wsparcia zewnętrznego i pokierowania. Najczęściej taką pomoc dostawali od pracowników socjalnych (28,4%), rodziny lub znajomych (25,7%), pracownika urzędu pracy (23%), czy pracownika spółdzielni socjalnej, do której trafili (23%). Zatem, dla zainicjowania reintegracji zawo-

dowej pracowników najemnych pomoc zewnętrzną, w tym instytucjonalną wydaje się być niezbędna.

**Tab. 6.6 Źródła informacji o możliwości założenia lub przystąpienia do spółdzielni socjalnej w województwie łódzkim wg założycieli i pracowników najemnych**

Źródła informacji o możliwości założenia lub przystąpienia do spółdzielni socjalnej		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy spółdzielni [N=74]	
z ogłoszenia w prasie, radiu lub telewizji	N	3	1	4
	%	2,6	1,4	2,1
p=0,56				
z artykułu prasowego\audycji radiowej lub telewizyjnej	N	4	1	5
	%	3,4	1,4	2,6
p=0,38				
z internetu	N	18	4	22
	%	15,5	5,4	11,6
p=0,03, Phi=0,15, Chi-kwadrat=4,51 (df=1)				
od znajomych\rodziny	N	68	19	87
	%	58,6	25,7	45,8
p<0,001, Phi=0,32, Chi-kwadrat=19,76 (df=1)				
od pracownika socjalnego	N	5	21	26
	%	4,3	28,4	13,7
p<0,001, Phi=-0,34, Chi-kwadrat=22,16 (df=1)				
od pracownika urzędu pracy	N	8	17	25
	%	6,9	23,0	13,2
p=0,001, Phi=-0,23, Chi-kwadrat=10,22 (df=1)				
od pracownika tej spółdzielni socjalnej	N	nie dotyczy	17	17
	%	nie dotyczy	23,0	8,9
nie dotyczy				
od pracownika innej instytucji	N	17	1	18
	%	14,7	1,4	9,5
p=0,002, Phi=0,22, Chi-kwadrat=9,32 (df=1)				
z innego źródła	N	4	6	10
	%	3,4	8,1	5,3
p=0,16				
trudno powiedzieć	N	5	0	5
	%	4,3	0,0	2,6
p=0,08				

Źródło: Opracowanie własne.

W grupie założycieli zidentyfikowano słabą zależność istotną statystycznie, wskazującą że starsi ankietowani częściej dowiadywali się o możliwości założenia spółdzielni socjalnej z internetu niż młodszy (tab. Z.6.19). Trudno jednak pokusić się o interpretację przyczyn takiego zjawiska. Podobna sytuacja miała miejsce wśród założycieli zamieszkujących wsie (tab.

Z.6.20). Jednak w tym przypadku znaczne odległości i mniejsze sieci kontaktów międzyludzkich mogą powodować, że internet odgrywa znaczącą rolę w pozyskiwaniu informacji. Młodszy spółdzielcy częściej (71,2%) dowiadywali się o możliwości założenia takiej organizacji od znajomych i rodziny (tab. Z.6.21). Z rozmów ze spółdzielcami wynika, iż często występowała sytuacja, gdy lider spółdzielni zarażał swoim pomysłem znajomych i namawiał ich do rozpoczęcia wspólnej działalności w tej formie. Należy też odnotować, że wśród założycieli tylko kobiety dowiadywały się o możliwości utworzenia spółdzielni socjalnej od pracownika urzędu pracy (tab. Z.6.22), co może oznaczać, że starały się korzystać z szerszego wachlarza możliwości na zmianę swojej sytuacji życiowej niż mężczyźni.

W grupie pracowników, kobiety częściej od mężczyzn dowiadywały się o możliwości założenia spółdzielni socjalnej z internetu (kobiety 13,3%, mężczyźni 0%) lub od pracownika spółdzielni, do której przystępowały (kobiety 43,3%, mężczyźni 10%; tab. Z.6.23 i tab. Z.6.24). Mężczyźni natomiast częściej (45%) dowiadywali się o takich możliwościach od pracowników socjalnych (tab. Z.6.25). Może to oznaczać, że kobiety przejawiają większą od mężczyzn determinację, samodzielność i inicjatywę w poszukiwaniach możliwości zmiany swojej sytuacji życiowej. Młodszy pracownicy najemni o możliwości założenia spółdzielni socjalnej dowiadywali się głównie od znajomych i rodziny (42,4%) oraz pracowników spółdzielni (39,4%), w których podejmowali pracę (tab. Z.6.26 i tab. Z.6.27). Można na tej podstawie wnioskować, że młodsze osoby posiadają szerszą sieć kontaktów społecznych, dzięki którym próbują znaleźć pracę niż starsze osoby. W przypadku starszych pracowników dowiadywali się oni o możliwości podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej przede wszystkim od pracowników socjalnych lub urzędów pracy (tab. Z.6.28 i tab. Z.6.29). Może to oznaczać, że starsze osoby w większym stopniu oczekiwały pomocy ze strony przedstawicieli różnych instytucji publicznych. Informacje o możliwości podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej od pracowników socjalnych częściej czerpali też słabiej wykształceni (tab. Z.6.30), którzy zapewne mogą mieć trudności z pozyskaniem informacji z innych źródeł. Podobnie informacje pozyskiwały osoby owdowiałe lub po rozwodach (tab. Z.6.31), czyli osoby w trudniejszej sytuacji osobistej należące zarazem w większości do grupy osób starszych.

Decyzję o założeniu bądź przystąpieniu do spółdzielni socjalnych była zazwyczaj w pełni samodzielna, a jedynie czasem wymagała wsparcia osób z otoczenia. Można oczekiwać, że decyzja o założeniu nowej spółdzielni była trudniejsza do podjęcia, gdyż wiązała się z większą odpowiedzialnością, więc mogła wymagać częściej konsultacji z osobami z otoczenia. Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawiono w tabeli 6.7.

**Tab. 6.7 Stopień samodzielności decyzji o założeniu/przystąpieniu do spółdzielni socjalnej wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim**

Stopień samodzielności decyzji o założeniu/przystąpieniu do spółdzielni socjalnej	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
decyzja całkowicie dobrowolna	70	62,5	52	74,3	122	67,0
decyzja dobrowolna przy wsparciu osób z otoczenia	36	32,1	13	18,6	49	26,9
decyzja wynikająca z nacisku osób z otoczenia	2	1,8	5	7,1	7	3,8
trudno powiedzieć	4	3,6	0	0,0	4	2,2
OGÓŁEM	112	100,0	70	100,0	182	100,0

*Źródło: Opracowanie własne.*

Mimo że w dotychczasowych rozważaniach założyciele wydawali się bardziej samodzielni, to w ich przypadku decyzja o założeniu spółdzielni socjalnej częściej wymagała wsparcia otoczenia niż decyzja pracowników najemnych o przystąpieniu do organizacji. Zależność ta była istotna statystycznie, co potwierdza statystyka  $V$  Kramera=0,23 przy  $p=0,02$ . Jednak, decyzja o założeniu wiąże się w większą niepewnością i ryzykiem, co tłumaczy konieczność jej wsparcia i zapewne akceptacji przez otoczenie założycieli.

W grupie założycieli zaobserwowano zależność między poziomem wykształcenia a stopniem samodzielności decyzji o założeniu spółdzielni socjalnej, polegającą na tym, że im wyższe wykształcenie posiadali respondenci, tym częściej wskazywali, iż decyzja o założeniu spółdzielni była całkowicie dobrowolna i samodzielna. Wsparcie otoczenia widoczne było w grupie badanych z niższym niż wyższe poziomem wykształcenia (tab. Z.6.32). Wiąże się to z tym, że osoby z wykształceniem wyższym na ogół powinny charakteryzować się większą samodzielnością decyzji niż gorzej wykształceni. W grupie pracowników najemnych w tym zakresie żadne istotne statystycznie zależności nie występowały.

Ostatnim badanym elementem charakterystyki spółdzielców socjalnych była kwestia pobierania przez nich świadczeń socjalnych, zarówno przed przystąpieniem do spółdzielni, jak i w trakcie pracy w tych organizacjach. Przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej świadczenia socjalne otrzymywali częściej pracownicy najemni 37,8% (28 osób) niż założyciele 24,1% (28 osób). Różnica między badanymi podgrupami była istotna statystycznie w tym zakresie.<sup>341</sup> Ogólnie jednak stosunkowo niewiele osób zakładających spółdzielnie było objętych pomocą w postaci świadczeń socjalnych. W tabeli 6.8 zaprezentowano źródła, z których te świadczenia socjalne były wypłacane.

<sup>341</sup>  $p=0,04$ ,  $\Phi=-0,15$ ,  $\text{Chi-kwadrat}=4,08$  ( $df=1$ )

**Tab. 6.8 Źródła świadczeń socjalnych otrzymywanych przez spółdzielców przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim**

Źródła świadczeń socjalnych		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy spółdzielni [N=74]	
urząd pracy	N	13	10	23
	%	11,2	13,5	12,1
p=0,64				
ośrodek pomocy społecznej	N	5	19	24
	%	4,3	25,7	12,6
p<0,001, Phi=-0,31, Chi-kwadrat=18,69 (df=1)				
urząd gminy lub miasta	N	3	0	3
	%	2,6	0,0	1,6
p=0,16				
inna instytucja	N	9	4	13
	%	7,8	5,4	6,8
p=0,53				

Źródło: Opracowanie własne.

Podobna liczba spółdzielców socjalnych ogółem otrzymywała wsparcie przed przystąpieniem do organizacji z urzędu pracy i ośrodka pomocy społecznej. Pośród osób, które były wspierane przez OPS zdecydowaną większość stanowili pracownicy najemni, co dodatkowo potwierdzają statystyki w tabeli 6.8. Innych zależności istotnych statystycznie w zakresie źródeł świadczeń socjalnych nie stwierdzono. Osoby wskazujące inną instytucję wymieniały głównie świadczenia wypłacane przez ZUS, a jedna osoba wojskowe biuro emerytalne. Wysokość otrzymywanych świadczeń była zróżnicowana, a szczegółowe informacje na ten temat przedstawia tabela 6.9.

**Tab. 6.9 Wysokość świadczeń socjalnych wypłacanych spółdzielcom przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej w woj. łódzkim wg pracowników najemnych i założycieli**

Wysokość świadczeń socjalnych	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
trudno powiedzieć	2	7,1	8	28,6	10	17,9
do 500 PLN	12	42,9	9	32,1	21	37,5
od 501 do 1000 PLN	10	35,7	10	35,7	20	35,7
od 1001 do 1500 PLN	3	10,7	1	3,6	4	7,1
powyżej 1500 PLN	1	3,6	0	0,0	1	1,8
OGÓŁEM	28	100,0	28	100,0	56	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

Świadczenia, jakie otrzymywali założyciele i pracownicy najemni przed przystąpieniem do spółdzielni, w mieściły się najczęściej w przedziale do 500 lub 1000 złotych miesięcznie. Sporadycznie zdarzały się świadczenia na wyższym poziomie. Wśród pracowników nieco więcej osób nie chciało podać wysokości otrzymywanych świadczeń. W opisywanym zakresie nie stwierdzono jakichkolwiek zależności istotnych statystycznie. W wyniku przystąpienia

do spółdzielni socjalnej większość badanych nie utraciła prawa do owych świadczeń nawet w części; 53,6% założycieli (15 osób) oraz 74,1% pracowników najemnych (20 osób) zachowało świadczenia na niezmienionym poziomie, więc ich dochody powiększyły się o wynagrodzenia za pracę w spółdzielni socjalnej. Oznacza to, że ich sytuacja materialna uległa wyraźnej poprawie.

Przedstawiona charakterystyka potwierdza, że dwie kategorie populacji spółdzielców socjalnych były bardzo różne. Pracownicy to najczęściej osoby, które zdecydowanie gorzej radziły sobie w dotychczasowym życiu, z wieloma problemami w sferze osobistej i zawodowej. Trudno im było odnaleźć się na rynku pracy, więc zatrudnienie się w spółdzielni socjalnej często było jedyną szansą na powrót do pracy. Założyciele to grupa odmienna. Zazwyczaj nie mieli większych problemów z zatrudnieniem. To osoby dobrze wykształcone o stabilnej sytuacji osobistej. W spółdzielczości socjalnej dostrzegli szansę na realizację swoich marzeń i spróbowanie sił w biznesie. Nie można ich jednak traktować jako całkowicie niezagrożonych wykluczeniem społecznym, gdyż to jednocześnie młodzi ludzie, którzy swoje doświadczenia zawodowe zdobywali na umowach czasowych lub cywilno-prawnych, co nie dawało im szans na stabilizację życiową. Spółdzielnie socjalne są dla nich szansą na dokonanie jakiejś zmiany w życiu.

## **6.2 Rozwój zawodowy i osobowościowy spółdzielców socjalnych**

Wraz z pracą w spółdzielniach socjalnych następuje rozwój zawodowy i osobowościowy spółdzielców, co ma pozytywny wpływ na ich proces reintegracji społeczno-zawodowej. Proces ten wynika z szeregu korzyści, które pracownicy i założyciele uzyskują dzięki pracy w tych organizacjach.<sup>342</sup> Tabela 6.10 przedstawia najważniejsze oczekiwane korzyści, pogrupowane według typów, jakie zdaniem ankietowanych mogła im przynieść praca w spółdzielni socjalnej.

---

<sup>342</sup> Więcej podrozdziały 2.2 i 4.7.

**Tab. 6.10 Najważniejsze korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych według oczekiwań pracowników i założycieli**

Najważniejsze oczekiwane korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej:		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy spółdzielni [N=74]	
KORZYŚCI EKONOMICZNE				
uzyskanie dochodów	N	64	56	120
	%	55,2	75,7	63,2
p=0,004, Phi=-0,21, Chi-kwadrat=8,16 (df=1)				
niezależność	N	40	19	59
	%	34,5	25,7	31,1
p=0,20				
KORZYŚCI ZAWODOWE				
nowe kwalifikacje zawodowe	N	65	25	90
	%	56,0	33,8	47,4
p=0,003, Phi=0,22, Chi-kwadrat=8,97 (df=1)				
kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego	N	58	23	81
	%	50,0	31,1	42,6
p=0,01, Phi=0,19, Chi-kwadrat=6,61 (df=1)				
realizacja własnych marzeń	N	45	9	54
	%	38,8	12,2	28,4
p<0,001, Phi=0,29, Chi-kwadrat=15,75 (df=1)				
KORZYŚCI SPOŁECZNE				
poznanie nowych kolegów, przyjaciół	N	35	26	61
	%	30,2	35,1	32,1
p=0,48				
uznanie wśród bliskich	N	9	8	17
	%	7,8	10,8	8,9
p=0,47				
powód do wyjścia z domu	N	14	11	25
	%	12,1	14,9	13,2
p=0,58				
KORZYŚCI PSYCHOLOGICZNE				
pewność siebie, wiara we własne możliwości	N	48	24	72
	%	41,4	32,4	37,9
p=0,22				
możliwość czerpania radości z życia	N	12	11	23
	%	10,3	14,9	12,1
p=0,35				

Źródło: Opracowanie własne.



Oczekiwane korzyści ekonomiczne, szczególnie związane z uzyskaniem dochodów były bardzo ważne zarówno dla pracowników najemnych jak i założycieli spółdzielni socjalnych. Na korzyści z tytułu uzyskiwania dochodów zdecydowanie częściej wskazywali pracownicy (75,7%),<sup>343</sup> co pewnie ma związek z wyższymi wynagrodzeniami w tej grupie. Dla pracowników była to absolutnie najważniejsza korzyść, a pozostałe dostrzegali dużo rzadziej. Korzyści zawodowe były częściej wskazywane jako najważniejsze w grupie założycieli spółdzielni (średnio 48,3%).<sup>344</sup> Wręcz możliwość uzyskania nowych kwalifikacji zawodowych była częściej wskazywana niż uzyskanie dochodów. Wśród korzyści społecznych około 1/3 pracowników i założycieli, niezależnie od grupy wiekowej, doceniała możliwość poznania nowych kolegów i przyjaciół. Pozostałe korzyści społeczne były zdecydowanie rzadziej wskazywane przez respondentów. W zakresie korzyści psychologicznych, dla dość dużej liczby ankietowanych znaczenie miała pewność siebie i wiara we własne możliwości. Porównując w tym zakresie pracowników i założycieli zauważono, że to ci drudzy nieco częściej dostrzegali korzyść w tej postaci.

W grupie założycieli trzy osoby wskazały też inne przez siebie wskazane korzyści. Wśród nich, dwóch założycieli wskazało umiejętność prowadzenia biznesu, a jedna osoba utratę wagi ciała. Brak korzyści odnotowano tylko u jednego założyciela.<sup>345</sup>

Na podstawie analizy oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej widać zupełnie inne podejście pracowników najemnych i założycieli. Ci pierwsi stawiają głównie na dochód, a pozostałe korzyści wskazują niejako przy okazji. Dla założycieli natomiast istotny był rozwój kapitału społecznego poprzez rozbudowę sieci kontaktów. Poprawę kwalifikacji zawodowych uważali na równi z pozyskiwaniem dochodów. Oczekiwali zatem po pracy w spółdzielni trwałej poprawy swojej sytuacji społeczno-zawodowych.

W grupie założycieli zauważono, że aż 82,6% mieszkańców wsi zdecydowanie częściej wskazywało, że do najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej należy uzyskiwanie dochodów (tab. Z.6.33). W przypadku spółdzielców ze wsi ta nietypowa dla założycieli nadreprezentacja mogła wynikać z faktu, że założenie spółdzielni było często praktycznie jedyną szansą na pracę zarobkową na danym terenie. Zaobserwowano także słaby związek istotny statystycznie polegający na tym, iż założyciele spółdzielni zamieszkujący wieś nieznacznie częściej niż mieszkający w miastach byli zdania, że jedną z korzyści pracy

---

<sup>343</sup> Zależność istotna statystycznie.

<sup>344</sup> Zależność istotna statystycznie.

<sup>345</sup> Dane nie ujęte w tabeli.

w spółdzielni była niezależność (tab. Z.6.34). Ogólnie korzyści ekonomiczne z tytułu pracy w spółdzielni socjalnej były ważniejsze dla mieszkańców wsi niż miast. Występuje również dość wyraźny związek, który wskazuje, że im niższy poziom wykształcenia posiadają założyciele tym częściej uważają, że jedną z ważniejszych korzyści wynikających z pracy w spółdzielni była możliwość uzyskania pewności siebie i wiary we własne możliwości (tab. Z.6.35). Zatem spółdzielczość socjalna może pomagać gorzej wykształconym w rozwoju osobowości w kierunku większej samodzielności. Jednocześnie dla lepiej wykształconych spółdzielczość socjalna częściej była sposobem na realizację własnych marzeń (tab. Z.6.36). Wiele spółdzielni socjalnych prowadzonych przez osoby wykształcone działa w branżach bardzo wąskich i kreatywnych, które w wielu przypadkach mogą wynikać z pasji i marzeń założycieli.

W grupie pracowników najemnych zauważono, że im młodszy był respondent tym częściej wskazywał wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści na możliwość zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych oraz kontaktów, które będzie można wykorzystać dla przyszłego rozwoju zawodowego (tab. Z.6.37 i tab. Z.6.38). Zatem można powiedzieć, że dla młodszych pracowników spółdzielnia socjalna częściej stawała się etapem rozwoju zawodowego, który wiąże się z dobrymi rokowaniami na powrót na otwarty rynek pracy. Dodatkowo najmłodsi i najstarsi pracownicy najemni uważali częściej niż pozostali, że do najważniejszych korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej należała możliwość zdobycia pewności w sobie i wiary we własne możliwości (tab. Z.6.39). Można to rozumieć w taki sposób, że najmłodsi dzięki spółdzielniom rozpoczynali budowę u siebie takich cech, a najstarsi je odbudowywali po wcześniejszych niepowodzeniach. Wykształceni pracownicy również wśród najważniejszych korzyści pracy w spółdzielniach socjalnych wskazywali częściej na możliwość zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych (75%) oraz kontaktów (62,5%), które będzie można wykorzystać dla przyszłego rozwoju zawodowego (tab. Z.6.40 i tab. Z.6.41). Dla tej podgrupy spółdzielczość socjalna była również etapem kariery zawodowej, mającym poprawić ich zatrudnialność w przyszłości. W przypadku osób gorzej wykształconych częściej (31,6%) wskazywano na możliwość czerpania radości z życia (tab. Z.6.42), czyli ich oczekiwania miały raczej charakter konsumpcyjny, mniej rozwojowy. Dodatkowo zidentyfikowano zależność, że osoby stanu wolnego (panna/kawaler) lub w związkach nieformalnych częściej (odpowiednio 54,2% i 44,4%) po pracy w spółdzielniach oczekiwali możliwości nawiązania kontaktów, które będzie można wykorzystać dla przyszłego rozwoju zawodowego (tab.

Z.6.43). Wydaje się jednak, że może to być korelacja pozorna związana z tym, że w stanie wolnym były głównie osoby młode.

Badania na temat korzyści faktycznie uzyskiwanych z pracy w spółdzielni socjalnej były prowadzone dwutorowo. Poza oczekiwanymi przez spółdzielców najważniejszymi korzyściami, które przynosiła im praca w spółdzielni socjalnej, respondenci proszeni byli o wypowiedź, które korzyści z zaproponowanej listy faktycznie osiągnęli (tab. 6.11).

**Tab. 6.11 Realizowane przez pracowników i założycieli korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim**

Faktyczne korzyści z pracy w spółdzielni socjalnej	Założyciele spółdzielni [N=116]		Pracownicy najemni [N=74]		Ogółem [N=190]	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
Korzyści ekonomiczne						
Poprawa sytuacji materialnej	53	45,7	62	83,8	115	60,5
Poprawa dostępu do wielu usług	72	62,1	39	52,7	111	58,4
Poprawa jakości życia w sensie materialnym	46	39,7	60	81,1	106	55,8
Większa niezależność od innych ludzi i instytucji	61	52,6	49	66,2	110	57,9
Korzyści zawodowe						
Nabycie nowych lub rozwinięcie umiejętności zawodowych	95	81,9	58	78,4	153	80,5
Poprawa szans na zatrudnienie u innych pracodawców	86	74,1	57	77,0	143	75,3
Korzyści społeczne						
Kontakty towarzyskie z większą liczbą ludzi	65	56,0	48	64,9	113	59,5
Korzyści psychologiczne						
Wzrost wiary w siebie	77	66,4	58	78,4	135	71,1
Wzrost zadowolenia z życia	78	67,2	52	70,3	130	68,4
Poprawa szacunku do samego siebie	68	58,6	56	75,7	124	65,3
Poczucie bezpieczeństwa	34	29,3	40	54,1	74	38,9
Inne						
Poczucie, że moje miasto/gmina są dobrym miejscem do pracy	49	42,2	37	50,0	86	45,3
Poczucie, że moje miasto/gmina są dobrym miejscem do życia	50	43,1	40	54,1	90	47,4

*Źródło: Opracowanie własne.*

Istotna statystycznie różnica pomiędzy oboma badanymi grupami wystąpiła wśród uzyskanych korzyści z grupy ekonomicznych: poprawa sytuacji materialnej oraz jakości życia w sensie materialnym (tab. Z.6.44 i tab. Z.6.45). Związane jest to z niskimi zarobkami, jakie wystąpiły w grupie założycieli. Z tego samego powodu zaiste, założyciele charakteryzowali się zdecydowanie niższym poczuciem bezpieczeństwa (29,3%) niż pracownicy (54,1%; tab. Z.6.46). Wśród pozostałych uzyskanych korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych nie wystąpiły inne rozbieżności pomiędzy badanymi grupami, które byłyby istotne statystycznie. Porównując dane z tabel 6.10 i 6.11 można dojść do wniosku, że pracownicy mimo że nie oczekiwali otrzymania szerokiego wachlarza korzyści związanych z reintegracją społeczno-

zawodową, a liczyli głównie na pracę i dochody, w rzeczywistości uzyskali dodatkowo istotne korzyści zawodowe, społeczne i psychologiczne. Zatem można stwierdzić, że poniekąd poza ich świadomością przeszli pozytywnie proces reintegracji społeczno-zawodowej na poziomie zbliżonym do założycieli.

Wśród założycieli swoją sytuację materialną poprawiali zdecydowanie częściej mieszkańcy wsi (prawie 70%, tab. Z.6.47). Jest to związane z faktem, że w większości pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy, co nie było regułą w miastach. Jednocześnie badani zamieszkujący miasta byli bardziej przekonani, że dzięki pracy w spółdzielni poprawili możliwość dostępu do wielu usług (tab. Z.6.48). Może to mieć związek z większą dostępnością wszelakich usług na terenach miejskich.

Młodszy założyciele spółdzielni socjalnych częściej wyrażali przekonanie, że dzięki pracy w tych organizacjach zwiększali swoją szansę na zatrudnienie u innych pracodawców w przyszłości (blisko 80%; tab. Z.6.49). Pokrywa się to z opisanymi wcześniej oczekiwaniami wobec spółdzielni socjalnej. Młodszy częściej też zyskiwali poczucie niezależności od innych ludzi i instytucji (tab. Z.6.50). Może mieć to związek z faktem, że postrzegali oni spółdzielnię jako szansę na spróbowanie sił w biznesie. Starszym założycielom częściej udało się poprawiać szacunek do samych siebie (tab. Z.6.51), gdyż dzięki spółdzielniom sami tworzyli własne miejsce pracy po wcześniejszych niepowodzeniach. W grupie pracowników najemnych żadne istotne statystycznie związki pomiędzy podgrupami z metryczki nie występowały.

Na podstawie danych z tabel 6.10 i 6.11 można stwierdzić, że oczekiwane przez spółdzielców odnośnie korzyści, uzyskiwanych dzięki pracy w spółdzielniach były raczej niewielkie. Koncentrowały się głównie na kwestiach ekonomicznych. Natomiast w rzeczywistości praca w spółdzielniach socjalnych przyniosła im dużo szersze spektrum korzyści, które uzyskali (tab. 6.11).

Uzupełnieniem analizy korzyści związanych z pracą w spółdzielniach socjalnych są dane dotyczące oceny stanu rozwoju kompetencji przydatnych w pracy zawodowej i innych istotnych cech rozwoju osobistego, co przedstawia tabela 6.12.

**Tab. 6.12 Kompetencje zawodowe rozwinięte przez pracowników najemnych i założycieli dzięki pracy w spółdzielni socjalnej**

Rozwinięte kompetencje zawodowe	Założyciele spółdzielni [N=116]		Pracownicy najemni [N=74]		Ogółem [N=190]	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
Znajomość zagadnień związanych z wykonywaną pracą	100	86,2	63	85,1	163	85,8
Znajomość zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej	95	81,9	49	66,2	144	75,8
Obsługa różnych urzędów	49	42,2	35	47,3	84	44,2
Samodzielne rozwiązywanie problemów	68	58,6	47	63,5	115	60,5
Umiejętność pracy w zespole	79	68,1	57	77,0	136	71,6
Umiejętność obsługi klienta, negocjacji handlowych	82	70,7	39	52,7	121	63,7
Samooceny wiary we własne możliwości	69	59,5	51	68,9	120	63,2
Lepszego wykorzystania czasu pracy	74	63,8	55	74,3	129	67,9
Jakości wykonywanej pracy	77	66,4	56	75,7	133	70,0
Wymogi formalne do wykonywania pracy	49	42,2	34	45,9	83	43,7
Ukończone kursy i szkolenia zawodowe	64	55,2	36	48,6	100	52,6
Dbłość o stan zdrowia i schludny wygląd	48	41,4	42	56,8	90	47,4

*Źródło: Opracowanie własne.*

Powyższe dane (tab. 6.12) wskazują, że obie badane grupy, tj. pracownicy najemni i założyciele spółdzielni, zdawały sobie sprawę, że dzięki pracy w spółdzielniach socjalnych mogli rozwinąć szereg różnorodnych kompetencji. Będą one przydatne w dalszych etapach rozwoju ich karier zawodowych. Pewne kompetencje w sposób szczególny rozwinęły się u założycieli, m. in. w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej (81,9%; tab. Z.6.52), czy umiejętności obsługi klienta, prowadzenia negocjacji handlowych (70,7%; tab. Z.6.53). Ma to związek z szerszym zakresem obowiązków jaki spoczywa na założycielach spółdzielni w porównaniu do pracowników. Założyciele częściej też kończyli specjalne kursy i szkolenia zawodowe (55,2%; tab. Z.6.54), które prawdopodobnie będą mogli wykorzystać również na dalszych etapach rozwoju swoich karier zawodowych. Wynika to z ich większej determinacji chęci dalszego rozwoju zawodowego. Pracownicy najemni częściej natomiast wskazali na poprawę dbałości o stan zdrowia i schludny wygląd (56,8%; tab. Z.6.55), choć można założyć, że założyciele pewnie rzadziej odczuwali deficyty w tej kwestii, które wymagały poprawy.

W grupie założycieli spółdzielni socjalnych zauważono, że ci z niższym poziomem wykształcenia częściej zwracali uwagę na korzyści w postaci nabycia umiejętności obsługi różnych urzędów (prawie 50%, tab. Z.6.56). Mieszkańcy wsi częściej niż beneficjenci z miast zwracali uwagę na to, że praca w spółdzielni socjalnej pomogła im rozwinąć umiejętności pracy zespołowej oraz zwróciła uwagę na stan zdrowia i schludny wygląd (tab. Z.6.57 i tab. Z.6.58).

Spółdzielcy socjalni mieli możliwość rozwoju swoich kompetencji zarządczych, gdyż współdecydowanie i demokratyczne podejmowanie decyzji stanowią fundament całego sektora spółdzielczego. Tabela 6.13 przedstawia informacje, na ile spółdzielcy socjalni byli włączani do zarządzania organizacją.

**Tab. 6.13 Sposoby podejmowania decyzji w spółdzielniach socjalnych według pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim**

Sposoby podejmowania decyzji w spółdzielniach socjalnych	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
Zdecydowana większość decyzji w spółdzielni była podejmowana przez wszystkich członków, bądź przynajmniej z nimi konsultowana	68	60,7	21	32,8	89	50,6
Decyzje najważniejsze dla działalności spółdzielni podejmowali wszyscy członkowie, a codzienne zarządzanie było w gestii zarządu	26	23,2	14	21,9	40	22,7
Zarządzaniem zajmował się zarząd, a rolą członków było tylko wybieranie i rozliczanie zarządu, gdy upływała kadencja	14	12,5	1	1,6	15	8,5
Respondenci nie mieli wpływu na zarządzanie spółdzielnią	4	3,6	28	43,8	32	18,2
<b>OGÓŁEM</b>	112	100,0	64	100,0	176	100,0

*Źródło: Opracowanie własne.*

Co dość oczywiste, prawie wszyscy założyciele spółdzielni mieli wpływ na współzarządzanie spółdzielnią, a blisko 2/3 deklarowało, że konsultowane były z nimi właściwie wszystkie decyzje. Wśród pracowników, większość miała jakiś wpływ na zarządzanie spółdzielnią w których pracowali, ale jednocześnie znacząca również grupa (43%) nie miała takiego wpływu w ogóle. Opisane zależności są silne i istotne statystycznie.<sup>346</sup> Kompetencje zarządcze nabyła zdecydowana większość spółdzielców, bo aż 3/4. Biorąc odpowiedzialność za podejmowane decyzje byli wrażliwi na problemy związane z konkurencyjnością rynkową spółdzielni. Dzięki temu rozwijali kompetencje i postawy, które mogą być bardzo atrakcyjne dla ich kolejnych pracodawców.

Różnorodność rozwijanych kompetencji dzięki pracy w spółdzielniach socjalnych wynika bezpośrednio z podziału pracy i zakresu obowiązków, jaki spoczywa na spółdzielcach. Tabela 6.14 przedstawia opisy wykonywanych prac przez spółdzielców socjalnych.

<sup>346</sup>  $p < 0,001$ ,  $V$  Kramera = 0,52, Chi-kwadrat = 48,18 (df = 3)

**Tab. 6.14 Charakter pracy wykonywanej w spółdzielni socjalnej wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim**

Charakter pracy w spółdzielniach socjalnych:		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy najemni [N=74]	
Wykonywanie prostych prac fizycznych nie wymagających żadnych specjalnych kwalifikacji	N	29	23	52
	%	<b>25,0</b>	<b>31,1</b>	<b>27,4</b>
p=0,36				
Prace fizyczne z wykorzystaniem wcześniej zdobytej wiedzy i umiejętności	N	35	28	63
	%	<b>30,2</b>	<b>37,8</b>	<b>33,2</b>
p=0,27				
Prace fizyczne, na potrzeby których uzupełniano wiedzę i zdobyto nowe umiejętności	N	40	11	51
	%	<b>34,5</b>	<b>14,9</b>	<b>26,8</b>
p=0,003, Phi=0,22, Chi-kwadrat=8,85 (df=1)				
Prace umysłowe z wykorzystaniem wcześniej zdobytej wiedzy i umiejętności	N	51	20	71
	%	<b>44,0</b>	<b>27,0</b>	<b>37,4</b>
p=0,02, Phi=0,17, Chi-kwadrat=5,54 (df=1)				
Prace umysłowe, na potrzeby których rozwinięto wiedzę i umiejętności	N	54	14	68
	%	<b>46,6</b>	<b>18,9</b>	<b>35,8</b>
p<0,001, Phi=0,28, Chi-kwadrat=15,01 (df=1)				
Sprawowanie w spółdzielni funkcji zarządczych	N	42	5	47
	%	<b>36,2</b>	<b>6,8</b>	<b>24,7</b>
p<0,001, Phi=0,33, Chi-kwadrat=21,05 (df=1)				
Inny	N	1	2	3
	%	<b>0,9</b>	<b>2,7</b>	<b>1,6</b>
p=0,32				
Trudno powiedzieć	N	6	1	7
	%	<b>5,2</b>	<b>1,4</b>	<b>3,7</b>
p=0,17				

*Źródło: Opracowanie własne.*

Spółdzielcy socjalni mieli możliwość podejmowania wszechstronnych prac. Podobny odsetek pracowników najemnych i założycieli wskazał, że wykonywali w spółdzielniach prace fizyczne nie wymagające kwalifikacji (odpowiednio 31,1% i 25%) lub takie, przy których wykorzystywano posiadaną wiedzę i umiejętności (37,8% i 30,2%). Wśród założycieli więcej było osób, które wykonywały prace fizyczne wymagające uzupełnienia wiedzy (34,5%). Może to wynikać stąd, że założyciele, jako osoby zazwyczaj z wyższym wykształceniem mogły mieć niedobór umiejętności w zakresie prac fizycznych, potrzebnych w aktualnej pracy. Jednocześnie, założyciele częściej stykali się też z pracami umysłowymi i sprawowaniem funkcji zarządczych, co wynika z ich wyższych kompetencji wyjściowych. Ponadto, wewnątrz grupy założycieli osoby z wykształceniem wyższym częściej pracowały umysłowo zarówno z wykorzystaniem wcześniejszej wiedzy, jak również podnosiły swoje kompetencje rozwijając wiedzę i umiejętności (tab. Z.6.59 i tab. Z.6.60). Podsumowując, założyciele spółdzielni

o wiele częściej niż pracownicy najemni wykonywali różnorodne zadania w ramach pracy w spółdzielni socjalnej. Często takie, których prawdopodobnie nigdy nie mieliby okazji wykonywać na otwartym rynku pracy.

Praca w spółdzielniach socjalnych wpływa również na kontakty społeczne spółdzielców, tzn. pomaga je rozwijać, sprzyja budowaniu nowych znajomości. Czasem może też wpływać na ograniczanie kontaktów z otoczeniem, czy rodziną. Czasami efekty zawężania kontaktów towarzyskich mogą być pożądane, gdy spółdzielca pochodzi ze środowiska patologicznego. Niektórych spółdzielców może również dotknąć pracoholizm, co w efekcie wpływa na ograniczenie ich kontaktów z najbliższą rodziną. Tabela 6.15 przedstawia informacje na temat tego, jak respondenci oceniali zakres zmian kontaktów z otoczeniem w wyniku przystąpienia do spółdzielni socjalnej.

**Tab. 6.15 Wpływ pracy w spółdzielni socjalnej na kontakty pracowników najemnych i założycieli z otoczeniem w województwie łódzkim**

Wpływ pracy w spółdzielni socjalnej na kontakty z otoczeniem		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy najemni [N=74]	
bez zmian	N	27	31	58
	%	23,3	41,9	30,5
p=0,007, Phi=-0,20, Chi-kwadrat=7,38 (df=1)				
mniejszy kontakt z rodziną	N	26	7	33
	%	22,4	9,5	17,4
p=0,02, Phi=0,16, Chi-kwadrat=5,28 (df=1)				
mniejszy kontakt ze znajomymi	N	24	4	28
	%	20,7	5,4	14,7
p=0,004, Phi=0,21, Chi-kwadrat=8,40 (df=1)				
poprawa kontaktów z rodziną	N	15	12	27
	%	12,9	16,2	14,2
p=0,53				
poprawa kontaktów ze znajomymi	N	26	13	39
	%	22,4	17,6	20,5
p=0,42				
rozwój kontaktów społecznych, pojawienie się grona nowych znajomych	N	68	35	103
	%	58,6	47,3	54,2
p=0,13				
pojawienie się przyjaźni wewnątrz spółdzielni*	N	42	nie dotyczy	42
	%	36,2	nie dotyczy	22,1
nie dotyczy				
inaczej	N	7	2	9
	%	6,0	2,7	4,7
p=0,29				

\* w wyniku błędu drukarskiego odpowiedź ta nie pojawiła się w kwestionariuszu dla pracowników najemnych

Źródło: Opracowanie własne.



Najczęściej wskazywaną odpowiedzią wśród wszystkich respondentów (54,2%) był rozwój kontaktów społecznych i pojawienie się grona nowych znajomych. Zatem spółdzielnie miały pozytywny wpływ na indywidualny kapitał społeczny swoich beneficjentów. Wśród założycieli 36% wskazało także na pojawienie się przyjaźni wewnątrz spółdzielni. Żadnych zmian w zakresie kontaktów z otoczeniem nie zauważyło u siebie ponad 40% pracowników oraz przeszło 23% założycieli. Założyciele zdecydowanie częściej niż pracownicy wskazywali na to, że praca w spółdzielni socjalnej przyczyniła się do ograniczenia kontaktów z rodziną i znajomymi. Z prowadzonych z nimi rozmów wynikało, że ograniczenie kontaktów z otoczeniem wynikało z natłoku pracy w spółdzielni.

W grupie pracowników odnotowano istotne statystycznie zależności dotyczące poprawy kontaktów z rodziną, która częściej następowała u osób starszych i owdowiałych (tab. Z.6.61 i tab. Z.6.62). Można założyć, że osoby te zyskują wsparcie swoich rodzin, które w pewnym sensie angażują się w tok prac w spółdzielni socjalnej. W grupie założycieli żadne istotne statystycznie związki pomiędzy podgrupami z metryczki nie występowały.

Powyższe dane wskazują, że spółdzielnie socjalne pozytywnie wpływają na rozwój zawodowy i osobowościowy zarówno założycieli, jak i pracowników najemnych. Ci pierwsi odczuwali wprawdzie nieco mniejsze korzyści natury ekonomicznej, ale zyskiwali szeroki wachlarz korzyści zawodowych – od nabycia różnorodnych kompetencji po kontakty, budujące ich kapitał społeczny. W spółdzielniach wzmacniali swoje umiejętności oraz rozwijali cechy przydatne na otwartym rynku pracy – jako potencjalni pracownicy najemni bądź samodzielni przedsiębiorcy. Pracownicy, którzy mieli nieco gorszą pozycję przystępując do spółdzielni, uzyskali skromniejsze efekty reintegracyjne. Mimo, że ich oczekiwania w zakresie rozwoju osobistego i zawodowego w stosunku do pracy w spółdzielni nie były duże, to faktycznie dzięki tej pracy uzyskali szereg różnorodnych kompetencji zawodowych. Dzięki temu, odzyskiwali potencjał do odnalezienia się na rynku pracy w dalszych etapach ich karier zawodowych.

### 6.3 Spółdzielczość socjalna w ocenie pracowników i założycieli

Spółdzielczość socjalna to dość złożona forma działalności i problemy z nią związane mogą pojawiać się na wielu płaszczyznach. Dlatego trudno byłoby stworzyć jeden wskaźnik pozwalający ocenić tę formę działalności. Stąd prześladowany będzie szereg różnorodnych ocen. Tabela 6.16 przedstawia poziom ogólnego zadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych u badanych pracowników najemnych i założycieli.

**Tab. 6.16 Poziom ogólnego zadowolenia beneficjentów z pracy w spółdzielniach socjalnych wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim**

Spółdzielcy socjalni oceniając dotychczasową pracę byli:	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
bardzo zadowoleni	33	31,1	27	42,9	60	35,5
raczej zadowoleni	59	57,1	34	54,0	93	55,0
trochę żałują decyzji o przystąpieniu	10	9,4	2	3,2	12	7,1
mocno rozczarowani z pracy w spółdzielni socjalnej	4	3,8	-	-	4	2,4
OGÓŁEM	106	100,0	63	100,0	169	100,0

*Źródło: Opracowanie własne.*

Ogólnie spółdzielcy socjalni wykazują całkiem wysoki poziom zadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych, gdyż 35,5% oceniło go w stopniu najwyższym, a 55% w stopniu wysokim. Niestety niezadowolonych było 7,1% respondentów, zaś mocno rozczarowanych – 2,4%; łącznie 9,5%. Można powiedzieć, że nieco większy był poziom zadowolenia wśród pracowników, gdyż w tej grupie większy odsetek osób (42,9%) był bardzo zadowolonych niż wśród założycieli (31,1%). Różnice te nie były jednak istotne statystycznie. Większe zadowolenie wśród pracowników może wynikać z faktu, że więcej zarabiali w spółdzielniach, a jednocześnie ponosili mniejszą odpowiedzialność za przedsiębiorstwo. Nie zawsze musieli być zainteresowani jego problemami, za to mogli poznać nowe osoby, zawrzeć być może przydatne znajomości. Co ósmy założyciel miał ocenę negatywną pracy w spółdzielni socjalnej, co wynika zapewne też z tego, że się przeliczyli z siłami, zbyt dużo czasu poświęcali na pracę, a zarobki nie były satysfakcjonujące.

Mimo dużego zadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych oraz wielu korzyści z tej pracy, badani byli również niezadowoleni z niektórych spraw. Tabela 6.17 przedstawia główne powody niezadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych wskazane przez respondentów.

**Tab. 6.17 Główne powody niezadowolenia z pracy w spółdzielni socjalnej wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim**

Główne powody niezadowolenia w związku z pracą w spółdzielniach socjalnych		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy najemni [N=74]	
zła atmosfera w pracy	N	5	3	8
	%	<b>4,3</b>	<b>4,1</b>	<b>4,2</b>
p=0,93				
zbyt wiele obowiązków	N	10	4	14
	%	<b>8,6</b>	<b>5,4</b>	<b>7,4</b>
p=0,41				
małe wynagrodzenia	N	55	19	74
	%	<b>47,4</b>	<b>25,7</b>	<b>38,9</b>
p=0,003, Phi=0,22, Chi-kwadrat=8,98 (df=1)				
nieterminowość wypłat	N	7	4	11
	%	<b>6,0</b>	<b>5,4</b>	<b>5,8</b>
p=0,86				
zbyt mała ilość pracy	N	16	2	18
	%	<b>13,8</b>	<b>2,7</b>	<b>9,5</b>
p=0,01, Phi=0,19, Chi-kwadrat=6,48 (df=1)				
zbyt niska monotonia pracy	N	6	1	7
	%	<b>5,2</b>	<b>1,4</b>	<b>3,7</b>
p=0,17				
praca poniżej posiadanych kwalifikacji	N	4	2	6
	%	<b>3,4</b>	<b>2,7</b>	<b>3,2</b>
p=0,77				
słaby przepływ informacji w spółdzielni	N	15	3	18
	%	<b>12,9</b>	<b>4,1</b>	<b>9,5</b>
p=0,04, Phi=0,15, Chi-kwadrat=4,15 (df=1)				
zbyt duży stres związany z pracą	N	17	6	23
	%	<b>14,7</b>	<b>8,1</b>	<b>12,1</b>
p=0,18				
zbyt duża odpowiedzialność	N	10	0	10
	%	<b>8,6</b>	<b>0,0</b>	<b>5,3</b>
Fisher test, p=0,006, Phi=0,19				
niewłaściwa opinia o spółdzielniach socjalnych w otoczeniu	N	25	7	32
	%	<b>21,6</b>	<b>9,5</b>	<b>16,8</b>
p=0,03, Phi=0,16, Chi-kwadrat=4,72 (df=1)				
inne przyczyny	N	5	4	9
	%	<b>4,3</b>	<b>5,4</b>	<b>4,7</b>
p=0,73				
brak powodów do niezadowolenia	N	27	42	69
	%	<b>23,3</b>	<b>56,8</b>	<b>36,3</b>
p<0,001, Phi=-0,34, Chi-kwadrat=21,90 (df=1)				

*Źródło: Opracowanie własne.*

Najważniejszym powodem niezadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych dla obu grup były zbyt niskie wynagrodzenia, na co wskazała blisko połowa założycieli i 1/4 pracow-

ników najemnych. W dalszej kolejności respondenci wskazywali na niewłaściwą opinię o spółdzielniach socjalnych w otoczeniu (16,8%) oraz zbyt duży stres związany z pracą (12,1%). Założyciele wskazywali dość często dodatkowo na zbyt małą ilość pracy, słaby przepływ informacji w spółdzielni, a także zbyt dużą odpowiedzialność jaka na nich spoczywała. Jednocześnie ponad połowa pracowników i blisko 1/4 założycieli nie znajdowała żadnych powodów do niezadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych. Większości wskazywanych często powodów do niezadowolenia trudno przeciwdziałać, gdyż można by je przypisać także do innych rodzajów pracy. Jednak powinno się zwrócić szczególną uwagę na przypadki zbyt małej ilości pracy oraz słaby przepływ informacji w organizacjach. Takie sygnały od spółdzielców budzą niepokój co do przyszłości tych przedsiębiorstw.

Na zbyt małą ilość pracy narzekali szczególnie założyciele – mieszkańcy wsi (26,1%; tab. Z.6.63). Może to oznaczać, że branża obrana przez wiejskie spółdzielnie miała zbyt mało odbiorców na nieurbanizowanych terenach. Na zbyt dużą odpowiedzialność narzekali częściej starsi założyciele niż młodsi (tab. Z.6.64), co może wynikać z tego, że nie byli do momentu pracy w spółdzielni przyzwyczajeni do brania odpowiedzialności za swoją pracę. W tych przypadkach spółdzielnie rozwijały u nich bardzo ważne kompetencje. Innych istotnych statystycznie zależności pomiędzy podgrupami zgodnymi z metryczką nie odnotowano.

Poza wskazaniem najważniejszych powodów do niezadowolenia, respondenci byli proszeni o odpowiedź czy pewne negatywne zdarzenia występowały w ich przedsiębiorstwach. W pierwszej kolejności odnosili się do problemu konfliktów z przełożonymi (tab. 6.18).

**Tab. 6.18 Konflikty z przełożonymi wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim**

Częstotliwość występowania konfliktów z przełożonymi:		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
Często	N	6	-	6
	%	<b>5,2</b>	<b>-</b>	<b>3,2</b>
Sporadycznie	N	30	18	48
	%	<b>25,9</b>	<b>24,3</b>	<b>25,3</b>
Nigdy	N	48	44	92
	%	<b>41,4</b>	<b>59,5</b>	<b>48,4</b>
Nie dotyczy	N	32	12	44
	%	<b>27,6</b>	<b>16,2</b>	<b>23,2</b>
Ogółem	N	116	74	190
	%	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
p=0,02, V Kramera=0,22				

*Źródło: Opracowanie własne.*

Założyciele nieco częściej (31,1%) niż pracownicy najemni (24,3%) mieli okazję spotkać się z konfliktami z przełożonymi. Może to wynikać z tego, że założyciele, zdecydowanie częściej mieli do czynienia z modelem demokratycznego podejmowania wszystkich decyzji, co w przypadku różnicy zdań może rodzić sytuacje konfliktowe. Pracownicy rzadziej współuczestniczyli w podejmowaniu decyzji, stąd rzadziej popadali w tego typu konflikty. Ogólnie jednak spółdzielcy najczęściej nie mieli nigdy konfliktów z przełożonymi, co z pewnością wpływa pozytywnie na ich poziom zadowolenia z pracy w spółdzielniach socjalnych. Oprócz konfliktów z przełożonymi mogą pojawiać się również konflikty z kolegami z pracy, co przedstawia tabela 6.19.

**Tab. 6.19 Konflikty z kolegami z pracy wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim**

Częstotliwość występowania konfliktów z kolegami z pracy:		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
Często	N	11	2	13
	%	<b>9,5</b>	<b>2,7</b>	<b>6,8</b>
Sporadycznie	N	64	25	89
	%	<b>55,2</b>	<b>33,8</b>	<b>46,8</b>
Nigdy	N	32	40	72
	%	<b>27,6</b>	<b>54,1</b>	<b>37,9</b>
Nie dotyczy	N	9	7	16
	%	<b>7,8</b>	<b>9,5</b>	<b>8,4</b>
Ogółem	N	116	74	190
	%	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
p=0,001, V Kramera=0,29, Chi-kwadrat=15,96 (df=3)				

Źródło: Opracowanie własne.

Większość pracowników nigdy nie miała sytuacji konfliktowych z kolegami z pracy. Wśród założycieli pojawiają się one znacznie częściej (u prawie 2/3) niż u pracowników, choć i tak mają one sporadyczny charakter. Taką sytuację można tłumaczyć tym, że założyciele współuczestniczyli w zarządzaniu spółdzielnią, co przy różnicy zdań może prowadzić do sytuacji konfliktowych. Jednak fakt, że konflikty mimo wszystko nie pojawiały się często powoduje, iż nie należy ich traktować jako dużego problemu badanych organizacji. Zdecydowanie większym problemem, z którym mieli do czynienia beneficjenci spółdzielni socjalnych było zastraszanie i nękanie ze strony przełożonych (tab.6.20).

**Tab. 6.20 Zastraszanie i nękanie ze strony przełożonych wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim**

Częstotliwość występowania zastraszania i nękania ze strony przełożonych:		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
Często	N	2	-	2
	%	<b>1,7</b>	<b>-</b>	<b>1,1</b>
Sporadycznie	N	11	10	21
	%	<b>9,5</b>	<b>13,5</b>	<b>11,1</b>
Nigdy	N	71	49	120
	%	<b>61,2</b>	<b>66,2</b>	<b>63,2</b>
Nie dotyczy	N	32	15	47
	%	<b>27,6</b>	<b>20,3</b>	<b>24,7</b>
Ogółem	N	116	74	190
	%	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
p=0,38				

Źródło: Opracowanie własne.

Aż dwóch założycieli (1,7%) wskazało na częste przypadki zastraszania i nękania ze strony przełożonych. Ponadto, 10 pracowników najemnych (13,5%) i 11 założycieli (9,5%) sporadycznie było narażonych na mobbing ze strony przełożonych. Dane te są niepokojące zważywszy, że do spółdzielni trafiają osoby wymagające reintegracji społeczno-zawodowej. Sam fakt wystąpienia w tych organizacjach zastraszania i nękania ze strony przełożonych musi być sygnałem alarmowym, gdyż może to być czynnik pogłębiający wykluczenie społeczne u spółdzielców. Ze względu na brak większej ilości informacji trudno powiedzieć na ile wskazane przypadki mobbingu ze strony pracodawcy były poważne, lecz temat wymaga dalszych badań i uwagi w przyszłości. Nękanie i zastraszanie może również występować pomiędzy kolegami z pracy, co przedstawiają dane w tabeli 6.21.

**Tab. 6.21 Zastraszanie i nękanie ze strony kolegów z pracy wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim**

Częstotliwość występowania zastraszania i nękania ze strony kolegów z pracy		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
Często	N	1	-	1
	%	<b>0,9</b>	<b>-</b>	<b>0,5</b>
Sporadycznie	N	16	13	29
	%	<b>13,8</b>	<b>17,6</b>	<b>15,3</b>
Nigdy	N	81	49	130
	%	<b>69,8</b>	<b>66,2</b>	<b>68,4</b>
Nie dotyczy	N	18	12	30
	%	<b>15,5</b>	<b>16,2</b>	<b>15,8</b>
Ogółem	N	116	74	190
	%	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
p=0,76				

Źródło: Opracowanie własne.

Zastraszanie i nękanie ze strony kolegów z pracy występowało nawet częściej niż przypadki związane z przełożonymi – co 6 osoba spotkała się z takimi praktykami. Dane te burzą

nieco obraz spółdzielni socjalnych jako przyjaznego miejsca pracy. Problem ten powinien stać się przedmiotem badań w przyszłości.

Niepokojącą kwestią, której można było z góry oczekiwać w spółdzielniach, szczególnie tych nie posiadających odpowiedniej liczby zleceń, to nieterminowość wypłat. W tabeli 6.22 przedstawiono dane dotyczące częstotliwości pojawiania się tego zjawiska wśród badanych spółdzielców socjalnych.

**Tab. 6.22 Nieterminowość wypłat wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim**

Częstotliwość występowania nieterminowości wypłat		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
Często	N	13	2	15
	%	<b>11,2</b>	<b>2,7</b>	<b>7,9</b>
Sporadycznie	N	26	16	42
	%	<b>22,4</b>	<b>21,6</b>	<b>22,1</b>
Nigdy	N	56	48	104
	%	<b>48,3</b>	<b>64,9</b>	<b>54,7</b>
Nie dotyczy	N	21	8	29
	%	<b>18,1</b>	<b>10,8</b>	<b>15,3</b>
Ogółem	N	116	74	190
	%	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
p=0,04, V Kramera=0,21, Chi-kwadrat=7,99 (df=3)				

*Źródło: Opracowanie własne.*

Nieterminowość wypłat była dość częstym zjawiskiem i dotyczyła około 1/3 założycieli oraz 1/4 pracowników najemnych. Nieco większa częstotliwość występowania nieterminowości wypłat wśród założycieli wiąże się z tym, że pracowali oni zazwyczaj w słabszych ekonomicznie organizacjach. Pracownicy byli zaś związani zazwyczaj ze spółdzielniami socjalnymi osób prawnych, lepiej radzącymi sobie na rynku. Ze względu na ryzyko pogłębienia się problemu wykluczenia społecznego u spółdzielców, należy zwrócić również uwagę na kwestię systemowego rozwiązania problemu nieterminowości wypłat w spółdzielniach socjalnych.

Ostatnim analizowanym problemem związanym z pracą w spółdzielniach socjalnych była niekorzystna z punktu widzenia spółdzielcy zmiana warunków pracy w stosunku do wcześniej ustalonych (tab. 6.23).

**Tab. 6.23 Niekorzystna z punktu widzenia spółdzielcy zmiana warunków pracy od wcześniej ustalonych wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim**

Częstotliwość występowania niekorzystnej z punktu widzenia spółdzielcy zmiany warunków pracy od wcześniej ustalonych		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
Często	N	3	-	3
	%	<b>2,6</b>	<b>-</b>	<b>1,6</b>
Sporadycznie	N	18	15	33
	%	<b>15,5</b>	<b>20,3</b>	<b>17,4</b>
Nigdy	N	62	49	111
	%	<b>53,4</b>	<b>66,2</b>	<b>58,4</b>
Nie dotyczy	N	33	10	43
	%	<b>28,4</b>	<b>13,5</b>	<b>22,6</b>
Ogółem	N	116	74	190
	%	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
p=0,04, V Kramera=0,21				

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość spółdzielców socjalnych (ponad 80%) nie miało do czynienia z niekorzystnymi zmianami umowy od wcześniej ustalonych. Takie przypadki gdy występowały, miały najczęściej charakter sporadyczny (u co piątego pracownika i co szóstego założyciela). Ze względu na szczególne narażanie spółdzielców na wszelkiego typu dyskryminacje, takie zjawisko nie powinno w ogóle mieć miejsca. Niestety, brak bardziej szczegółowych danych w tym zakresie powoduje, że trudno stwierdzić na ile poważny charakter miały niekorzystne zmiany umów u spółdzielców. Problem ten powinien stać się przedmiotem badań w przyszłości.

W kontekście wyżej przeanalizowanych problemów oraz faktu, że jednocześnie zadowolenie z pracy u spółdzielców było bardzo wysokie, dla oceny spółdzielczości socjalnej należy sięgnąć po inne miary. Pierwsza, to podejście spółdzielców do możliwej kwestii dalszego trwania pracy w spółdzielniach socjalnych (tab. 6.24).

**Tab. 6.24 Podejście do pracy w spółdzielni socjalnej w perspektywie trwałości pracy wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim**

Podejście do dalszego trwania pracy w spółdzielni socjalnej	Założyciele spółdzielni		Pracownicy najemni		Ogółem	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
trwałe miejsce pracy	53	50,0	36	51,4	89	50,6
przejściowe miejsce pracy	15	14,2	8	11,4	23	13,1
wstęp do prowadzenia działalności gospodarczej w przyszłości	13	12,3	4	5,7	17	9,7
brak wiedzy	16	15,1	17	24,3	33	18,8
w zależności od otrzymanej oferty zmiany pracy	6	5,7	4	5,7	10	5,7
inny	3	2,8	1	1,4	4	2,3
OGÓŁEM	106	100,0	70	100,0	176	100,0

Źródło: Opracowanie własne.



Połowa respondentów traktuje pracę w spółdzielni socjalnej jako trwałe miejsce pracy, tzn. chciałaby związać na stałe swoją przyszłość zawodową z pracą w spółdzielni socjalnej. W tym kontekście trudno oceniać skuteczność reintegracji społeczno-zawodowej jako odejścia ze spółdzielni socjalnych na otwarty rynek pracy. Należy na to patrzeć jako na przygotowanie do takiego odejścia w sytuacji, gdy byłoby to konieczne. Dość dużo, bo około 25% pracowników najemnych i 15% założycieli nie wie jak traktować spółdzielnię socjalną w ich karierze zawodowej. Minimalnie więcej założycieli niż pracowników traktuje jednak te organizacje jako przejściowe miejsce pracy lub wstęp do prowadzenia działalności gospodarczej. W grupie pracowników najemnych dostrzeżono zależność, że więcej mężczyzn niż kobiet traktuje spółdzielnię socjalną jako trwałe miejsce pracy (tab. Z.6.65). Potwierdza to wcześniejszy obraz kobiet pracujących w spółdzielniach socjalnych, jako bardziej nastawionych na zmianę i rozwój.

Pomocne w ocenie stabilizacji zatrudnienia w spółdzielniach socjalnych są wypowiedzi na temat hipotetycznej sytuacji, w której spółdzielcy dobrowolnie odeszliby z organizacji. Szczegółowe informacje na ten temat przedstawia tabela 6.25.

**Tab. 6.25 Sytuacja, w której spółdzielcy dobrowolnie rozstaliby się ze spółdzielnią socjalną wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim**

Sytuacja, w której spółdzielca dobrowolnie rozstałby się ze spółdzielnią socjalną:	Założyciele spółdzielni [N=116]		Pracownicy najemni [N=74]		Ogółem [N=190]	
	l. osób	[%]	l. osób	[%]	l. osób	[%]
dobrowolne odejście ze spółdzielni socjalnej nie wchodzi w grę	39	33,6	25	33,8	64	33,7
otrzymanie jakiejkolwiek propozycji pracy u zwykłego pracodawcy, nawet na umowę cywilnoprawną	4	3,4	-	-	4	2,1
możliwość podjęcia pracy u zwykłego pracodawcy za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko na podstawie umowy o pracę	5	4,3	9	12,2	14	7,4
możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych	1	0,9	7	9,5	8	4,2
możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę gdziekolwiek za zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w spółdzielni socjalnej	19	16,4	14	18,9	33	17,4
możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w spółdzielni socjalnej i tylko w instytucjach państwowych	12	10,3	3	4,1	15	7,9
możliwość podjęcia pracy dającej dużo satysfakcji i możliwości do rozwoju	30	25,9	12	16,2	42	22,1
uzyskanie jakiegoś zasiłku lub renty	2	1,7	1	1,4	3	1,6
założenia własnej działalności gospodarczej	15	12,9	7	9,5	22	11,6
inne	8	6,9	2	2,7	10	5,3

*Źródło: Opracowanie własne.*

Z danych w tabeli 6.25 nie wynika, aby wystąpiły jakieś istotne statystycznie różnice pomiędzy grupą założycieli i pracowników najemnych. Dla 1/3 respondentów dobrowolne odejście ze spółdzielni socjalnej nie wchodziło w grę. Praca w innych organizacjach, czy nawet instytucjach publicznych za podobne wynagrodzenie również nie była wystarczającym motywatorem do odejścia ze spółdzielni. Dla ponad 1/5 respondentów (w tym 1/4 założycieli) odejście dobrowolne było możliwe w przypadku podjęcia pracy dającej dużo satysfakcji i szans na rozwój, a dla około 10% w przypadku założenia własnej działalności gospodarczej. Tym samym można powiedzieć, że spółdzielcy socjalni byli bardzo mocno przywiązani do swoich organizacji i raczej nie zamierzali ich zmieniać. Była też znacząca grupa nastawiona na rozwój osobisty i przedsiębiorczość, ci byli gotowi do odejścia w przypadku założenia własnej działalności lub otrzymania pracy dającej satysfakcję i szanse rozwoju. Dla dużej części przypadków dobrowolny powrót na otwarty rynek pracy był wykluczony lub mało prawdopodobny ze względu na wymagania stawiane ewentualnemu nowemu miejscu pracy.

W grupie założycieli odnotowano, że osoby będące w związkach częściej niż inni wskazywali, że dobrowolnie opuściliby spółdzielnię socjalną, gdyby założyli działalność gospodarczą (tab. Z.6.66). Można wnioskować, że takie osoby miały nieco większą skłonność do podejmowania ryzyka związanego z własnym biznesem, co może wynikać z poczucia bezpieczeństwa stwarzanego przez partnera w związku. Wśród założycieli na dobrowolne rozstanie się ze spółdzielnią, gdyby respondent miał otrzymać jakiś zasiłek lub rentę zdecydowałoby się tylko najstarsi (tab. Z.6.67), co może oznaczać, że chcieli oni w spółdzielni doczekać do emerytury.

Wśród pracowników najemnych możliwość dobrowolnego odejścia ze spółdzielni odrzucali najslabiej wykształceni – z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (tab. Z.6.68). Osoby takie miały mniejsze szanse na rynku pracy, więc raczej starały się nie ryzykować zmiany pracy, jeśli stabilną już posiadały. Dodatkowo najstarsi oraz owdowiali pracownicy częściej niż inne podgrupy byli gotowi zamienić pracę w spółdzielni socjalnej na inną o podobnym wynagrodzeniu, ale tylko w instytucji państwowej (tab. Z.6.69 i tab. Z.6.70). Może to mieć związek ze strategią chęci doczekania do emerytury i poszukiwaniem bezpieczeństwa w zatrudnieniu.

Jak wynika z danych zamieszczonych w tab. 6.25, dobrowolne odejście pracowników i założycieli ze spółdzielni socjalnych było mało prawdopodobne. Dlatego trudno przez ten pryzmat oceniać skuteczność reintegracji zawodowej wobec badanych. W tym celu poza na-

bytymi i rozwiniętymi umiejętnościami zawodowymi oraz posiadanymi cechami osobistymi należy sprawdzić, co spółdzielcy zrobiliby, gdyby ich spółdzielnia socjalna upadła (tab. 6.26).

**Tab. 6.26 Hipotetyczne zachowanie spółdzielców w sytuacji, w której upada spółdzielnia socjalna wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim**

Podejście spółdzielców do sytuacji, w której upada spółdzielnia socjalna		Grupa		Ogółem [N=190]
		założyciele spółdzielni [N=116]	pracownicy najemni [N=74]	
utrata reszty nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy sytuacji życiowej	N	8	18	26
	%	<b>6,9%</b>	<b>24,3%</b>	<b>13,7%</b>
p=0,001, Phi=-0,25, Chi-kwadrat=11,61 (df=1)				
bez znaczenia, gdyż spółdzielnia socjalna to okres przejściowy	N	11	12	23
	%	<b>9,5%</b>	<b>16,2%</b>	<b>12,1%</b>
p=0,17				
pewność swoich kwalifikacji i zdobycia kolejnej pracy	N	58	13	71
	%	<b>50,0%</b>	<b>17,6%</b>	<b>37,4%</b>
p<0,001, Phi=0,33, Chi-kwadrat=20,31 (df=1)				
chęć znalezienia innej spółdzielni socjalnej	N	4	11	15
	%	<b>3,4%</b>	<b>14,9%</b>	<b>7,9%</b>
p=0,004, Phi=-0,21, Chi-kwadrat=8,09 (df=1)				
chęć założenia nowej spółdzielni socjalnej	N	10	3	13
	%	<b>8,6%</b>	<b>4,1%</b>	<b>6,8%</b>
p=0,22				
chęć podjęcia działalności gospodarczej	N	24	9	33
	%	<b>20,7%</b>	<b>12,2%</b>	<b>17,4%</b>
p=0,13				
chęć podjęcia działalności w organizacji pozarządowej	N	6	2	8
	%	<b>5,2%</b>	<b>2,7%</b>	<b>4,2%</b>
p=0,41				
powrót do urzędu pracy po pomoc	N	5	7	12
	%	<b>4,3%</b>	<b>9,5%</b>	<b>6,3%</b>
p=0,16				
inne podejście	N	5	1	6
	%	<b>4,3%</b>	<b>1,4%</b>	<b>3,2%</b>
p=0,26				
nie wiadomo	N	26	15	41
	%	<b>22,4%</b>	<b>20,3%</b>	<b>21,6%</b>
p=0,73				

Źródło: Opracowanie własne.

Aż ponad 1/5 badanych nie wiedziałyby co zrobić, gdyby spółdzielnia socjalna upadła. W grupie założycieli widać dużo większy optymizm. Połowa badanych była pewna zdobycia nowej pracy dzięki posiadanym kompetencjom, a co piąty w sytuacji upadku spółdzielni pró-

bowalby podjąć działalność gospodarczą. Potwierdzają się zatem wcześniejsze wnioski co do dużej zaradności życiowej i przedsiębiorczości wśród założycieli. U pracowników, w przypadku upadku spółdzielni, co czwarty badany utraciłby resztę nadziei na możliwość poprawy swojej sytuacji życiowej, a blisko 15% chciałoby poszukać pracy w kolejnej spółdzielni socjalnej. Ponadto, 9,5% zwróciłoby się o pomoc do urzędu pracy, czyli oznacza to, że prawie połowa (48,7%) pracowników najemnych to osoby o niestabilnej, ciągle niepewnej sytuacji zawodowej i życiowej, wymagający dalszego, ciągłego wsparcia. Zaradność i przedsiębiorczość można przypisać znacznie mniejszej liczbie pracowników, wśród nich dominuje oczekiwanie na przedstawienie im gotowego rozwiązania ich problemów życiowych.

Wśród założycieli osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym częściej niż lepiej wykształceni nie wiedziaby co dalej robić gdyby ich spółdzielnia upadła (tab. Z.6.71). Jednocześnie tylko osoby lepiej wykształcone były gotowe w takiej sytuacji do zakładania własnej działalności gospodarczej (tab. Z.6.72). Większą pewność swoich kwalifikacji i zdobycia nowej pracy wykazywały osoby po rozwodach lub niezamężne (tab. Z.6.73). Może się to wiązać z faktem, że takie osoby były bardziej samodzielne, niezależne i zaradne, gdyż musiały same zarabiać na swoje utrzymanie, a spółdzielnia miała za zadanie wprowadzić ich na wyższy poziom rozwoju zawodowego.

W grupie pracowników najemnych, częściej kobiety niż mężczyźni nie wiedziaby co by zrobiły gdyby spółdzielnia socjalna upadła (tab. Z.6.74), co przeczy wcześniejszym wnioskom o nieco większej zaradności życiowej pracowników płci żeńskiej. Wśród pracowników najemnych znacząca grupa respondentów wskazywała także, że w przypadku bankructwa spółdzielni stracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej – byli to głównie ludzie starsi (tab. Z.6.75), słabo wykształceni (tab. Z.6.76), często owdowiali (tab. Z.6.77), czyli osoby w trudnej sytuacji osobistej lub zawodowej. Owdowiali też częściej niż inne grupy szukałby nowej spółdzielni socjalnej (tab. Z.6.78), co może wynikać z bezpieczeństwa, które im daje praca w spółdzielni socjalnej. Wśród pracowników osoby w wykształceniu wyższym zdecydowanie częściej od innych podgrup będą próbowały założyć własną działalność gospodarczą (tab. Z.6.79), co oczywiście wynika z ich wyższych kwalifikacji i zaradności życiowej.

Ostatnim elementem oceny spółdzielczości socjalnej przez pracowników najemnych i założycieli była kwestia polecenia przystąpienia do tego typu organizacji innym osobom w trudnej sytuacji życiowej. Szczegółowe dane na ten temat przedstawia tabela 6.27.

**Tab. 6.27 Chęć polecenia spółdzielczości socjalnej innym osobom w trudnej sytuacji życiowej wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim**

Czy polecilby Pan\polecilaby Pani pracę w spółdzielni socjalnej innym osobom w trudnej sytuacji życiowej?		Grupa		Ogółem
		założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
zdecydowanie tak	N	37	38	75
	%	<b>32,7%</b>	<b>52,1%</b>	<b>40,3%</b>
raczej tak	N	58	31	89
	%	<b>51,3%</b>	<b>42,5%</b>	<b>47,8%</b>
raczej nie	N	12	3	15
	%	<b>10,6%</b>	<b>4,1%</b>	<b>8,1%</b>
zdecydowanie nie	N	6	1	7
	%	<b>5,3%</b>	<b>1,4%</b>	<b>3,8%</b>
Ogółem	N	113	73	186
	%	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
p=0,03, V Kramera=0,22, Chi-kwadrat=8,99 (df=3)				

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość pracowników (94,6%) i założycieli (84%) była gotowa polecić spółdzielczość socjalną innym osobom w trudnej sytuacji życiowej. Wśród założycieli było jednak nieco więcej głosów niepewnych czy nawet sceptycznych do promowania spółdzielni socjalnych jako narzędzia inkluzji społecznej. Może to wynikać z faktu, że założyciele często pracowali więcej, za niższe wynagrodzenia, a do tego mieli zdecydowanie więcej problemów związanych z zarządzaniem organizacją niż pracownicy najemni. Z rozmów z nimi wynikało, że wątpili czy inni zagrożeni byłiby gotowi sobie z tym poradzić.

Ogólnie jednak z wypowiedzi pracowników i założycieli buduje się pozytywny obraz spółdzielczości socjalnej jako narzędzia reintegracji społeczno-zawodowej. Spółdzielcy uzyskiwali duże szanse na rozwój zawodowy i osobisty, jednocześnie wszelkie zjawiska patologiczne występowały raczej sporadycznie w tych organizacjach. Badani spółdzielcy byli dość dobrze przygotowani na powrót na otwarty rynek pracy, mimo że wielu dobrowolnie nie zdecydowałoby się na taki ruch.

## **6.4 Ocena skuteczności spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w zakresie reintegracji zawodowej swoich członków**

Reintegracja społeczno-zawodowa w spółdzielniach socjalnych ma inny przebieg w grupie założycieli i pracowników najemnych. Pierwsi od początku podążają ścieżką przedsiębiorczą, a drudzy oczekują asysty i poprowadzenia ich przez ten proces. Dlatego reintegrację zawodową trzeba analizować dla obu tych grup oddzielnie. W tym celu sporządzono zesta-

wienie mocnych i słabych stron reintegracji zawodowej dla pracowników najemnych i założycieli spółdzielni (tab. 6.28).

**Tab. 6.28 Mocne i słabe strony reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim**

	<b>Założyciele spółdzielni</b>	<b>Pracownicy najemni</b>
<b>Mocne strony</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dość dobrze wykształceni,</li> <li>• związani w zdecydowanej większości ze spółdzielnią umową o pracę lub spółdzielczą umową o pracę,</li> <li>• poświęcają się dla swojego miejsca pracy pracując ponad ustalony wymiar czasu pracy,</li> <li>• prawie 20% spółdzielców nie zagrożonych wykluczeniem społecznym, którzy wspierają reintegrację pozostałych,</li> <li>• prorozwojowe podejście do pracy w spółdzielni, gdzie nowe kwalifikacje oraz rozwój kapitału społecznego jest równie ważny, co dochody z pracy</li> <li>• 62,1% poprawiło dzięki spółdzielniom socjalnym dostęp do wielu usług,</li> <li>• 52,6% odczuwa większą niezależność od innych ludzi i instytucji,</li> <li>• Prawie 82% nabyło nowe lub rozwinęło umiejętności zawodowe,</li> <li>• 3/4 czuje, że poprawiło szanse na zatrudnienie u innych pracodawców,</li> <li>• ponad połowa rozwinęła kontakty społeczne z większą liczbą ludzi,</li> <li>• u 2/3 wzrosła wiara w siebie,</li> <li>• u 2/3 wzrosło zadowolenie z życia,</li> <li>• u blisko 60% poprawił się szacunek do samych siebie,</li> <li>• 85% współuczestniczy w zarządzaniu operacyjnym spółdzielniom socjalną,</li> <li>• praca w spółdzielni wymaga świadczenia różnorodnej pracy od fizycznej, przez umysłową, po funkcje zarządcze,</li> <li>• u wielu praca spowodowała nawiązanie nowych znajomości oraz poprawienie dotychczasowych,</li> <li>• 88% zadowolonych z pracy w spółdzielni,</li> <li>• co czwarty jest gotów odejść ze spółdzielni, gdyby otrzymał pracę dającą dużo satysfakcji i rozwoju, a 13% w celu założenia działalności gospodarczej,</li> <li>• w przypadku upadku spółdzielni socjalnej, 50% jest pewnych zdobycia nowej pracy dzięki posiadanym kwalifikacjom, 20% będzie próbowało założyć działalność gospodarczą,</li> <li>• blisko 85% poleciłoby spółdzielczość socjalną innym w trudnej sytuacji życiowej,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• związani w zdecydowanej większości ze spółdzielnią umową o pracę lub spółdzielczą umową o pracę,</li> <li>• 65,6% zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy,</li> <li>• wynagrodzenia pozwalające większości poprawić sytuację materialną,</li> <li>• 23% spółdzielców nie zagrożonych wykluczeniem społecznym, którzy wspierają reintegrację pozostałych,</li> <li>• Ponad 80% poprawiło swoją sytuację materialną oraz jakość życia w sensie materialnym,</li> <li>• 66,2% odczuwa większą niezależność od innych ludzi i instytucji,</li> <li>• Prawie 80% nabyło nowe lub rozwinęło umiejętności zawodowe,</li> <li>• 3/4 czuje, że poprawiło szanse na zatrudnienie u innych pracodawców,</li> <li>• blisko 2/3 rozwinęła kontakty społeczne z większą liczbą ludzi,</li> <li>• u ponad 3/4 wzrosła wiara w siebie,</li> <li>• u ponad 2/3 wzrosło zadowolenie z życia,</li> <li>• u 3/4 poprawił się szacunek do samych siebie,</li> <li>• ponad połowa zyskała poczucie bezpieczeństwa,</li> <li>• połowa odczuła, że ich miasto/gmina jest dobrym miejscem do życia i pracy,</li> <li>• ponad 50% współuczestniczy w zarządzaniu operacyjnym spółdzielniom socjalną,</li> <li>• praca w spółdzielni wymaga świadczenia różnorodnej pracy od fizycznej, po umysłową,</li> <li>• u wielu praca spowodowała nawiązanie nowych znajomości oraz poprawienie dotychczasowych,</li> <li>• 97% zadowolonych z pracy w spółdzielni,</li> <li>• 16% jest gotowe odejść ze spółdzielni, gdyby otrzymali pracę dającą dużo satysfakcji i rozwoju, a 9,5% w celu założenia działalności gospodarczej,</li> <li>• blisko 95% poleciłoby spółdzielczość socjalną innym w trudnej sytuacji życiowej,</li> </ul>

<b>Słabe strony</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 34,4% zatrudnionych na czas określony,</li> <li>• 60,3% zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy,</li> <li>• najczęściej bardzo niskie wynagrodzenia,</li> <li>• tylko poniżej 30% zyskało poczucie bezpieczeństwa,</li> <li>• u co piątego nawał pracy ogranicza kontakty z rodziną i znajomymi,</li> <li>• niewłaściwa opinia o spółdzielniach socjalnych w otoczeniu,</li> <li>• 31% napotkało konflikty z przełożonymi, a blisko 65% z kolegami z pracy,</li> <li>• 11,2% spotkało się z zastraszaniem i nękaniami ze strony przełożonych, a 14,7% ze strony kolegów z pracy,</li> <li>• co trzeciego dotknęła nieterminowość wypłat,</li> <li>• 18% spotkało się z niekorzystną zmianą warunków pracy od wcześniej ustalonych,</li> <li>• połowa traktuje spółdzielnię jako trwałe miejsce pracy, a dla co trzeciego dobrowolne odejście ze spółdzielni nie wchodzi w grę.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 81,5% zatrudnionych na czas określony,</li> <li>• pasywne podejście do pracy w spółdzielni, traktowanie jej jako jedne źródła dochodów</li> <li>• 24% napotkało konflikty z przełożonymi, a 36,5% z kolegami z pracy,</li> <li>• 13,5% spotkało się z zastraszaniem i nękaniami ze strony przełożonych, a 17,6% ze strony kolegów z pracy,</li> <li>• co czwartego dotknęła nieterminowość wypłat,</li> <li>• 20% spotkało się z niekorzystną zmianą warunków pracy od wcześniej ustalonych,</li> <li>• połowa traktuje spółdzielnię jako trwałe miejsce pracy, a dla co trzeciego dobrowolne odejście ze spółdzielni nie wchodzi w grę,</li> <li>• co czwarty straci resztę nadziei na poprawę sytuacji życiowej w przypadku upadku spółdzielni socjalnej.</li> </ul>
---------------------	---	---

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabel z rozdziału 6 i załącznika 6.*

Zgodnie z opisem w tab. 6.28 spółdzielczość socjalną można uznać za skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Aby to narzędzie jeszcze poprawić należy zwrócić uwagę na słabe strony spółdzielczości socjalnej i prowadzić prace w celu ich zniwelowania. Co ważne, na wyżej wymienione słabe strony zwracała uwagę zazwyczaj mniejszość respondentów, więc już na obecnym etapie rozwoju spółdzielczości socjalnej nie są one problemem powszechnym. Z pewnością należy jednak dążyć do ich eliminacji. Spośród nich szczególnie niepokojące były sygnały dotyczące mobbingu i niewypełniania ustalonych warunków pracy, w tym terminowej wypłaty wynagrodzeń.

Przeprowadzone badania potwierdzają założenie, że w spółdzielniach socjalnych pracują dwa typy osób o zgoła odmiennej charakterystyce. Założyciele to ludzie raczej młodzi, dobrze wykształceni, przedsiębiorczy i pełni zapału do pracy. Spółdzielnia socjalna stwarza im szansę na spełnienie marzeń i rozwinięcie się w działalności biznesowej. W razie upadku organizacji są przygotowani do powrotu na otwarty rynek pracy lub założenia własnej działalności gospodarczej. Pracownicy podejmujący pracę w spółdzielniach socjalnych są grupą ze zdecydowanie większymi problemami żywioowymi niż założyciele. To ludzie o słabym wykształceniu i małych możliwościach odnalezienia się na rynku pracy. Spółdzielnia daje im pracę, dzięki czemu dostrzegają poprawę swojej sytuacji materialnej, choć w większości innych korzyści nie widzą. Pracując nabywają jednak cenne kwalifikacje, które w razie konieczności odejścia ze spółdzielni mogą wykorzystać w nowym miejscu pracy. Nie dziwi zatem, że proces reintegracji społeczno-zawodowej w tych grupach przebiega zupełnie inaczej.

Proces reintegracji społeczno-zawodowej przebiega nieco lepiej w grupie założycieli, którzy już na początku podjętej drogi zawodowej mają lepsze rokowania – spółdzielczość socjalna jest dla nich jednym ze sposobów na życie, okazją na spełnienie marzeń o biznesie związanym z pasjami. Spółdzielczość socjalna daje im szansę na usamodzielnienie się, wzięcie we własne ręce odpowiedzialności za swoje życie i pracę. Dzięki temu nawet, gdy częściowo wykonują proste prace fizyczne, uzyskują poczucie sprawstwa w organizacji, rozwijają szereg kompetencji związanych z prowadzeniem biznesu i pracą w zespole. Osoby te zdecydowanie więcej czasu poświęcają też na pracę niż to wynika z formalnych uregulowań, co jest związane z ich poczuciem odpowiedzialności za organizację. W momencie badania nie uzyskiwali oni na ogół większych korzyści ekonomicznych wynikających z pracy, ale też ich nie oczekiwali. Chcieli przede wszystkim rozwinąć się zawodowo, a spółdzielnia dawała im taką możliwość, rozwijając przy okazji jeszcze ich kompetencje społeczne i psychologiczne. Rozwijali dzięki pracy w spółdzielniach kontakty międzyludzkie, choć czasem nawał pracy ograniczał intensywność kontaktów towarzyskich czy rodzinnych. Raczej traktowali spółdzielnię jako trwałe miejsce pracy, wykluczając dobrowolny powrót na otwarty rynek pracy, lecz w razie upadku spółdzielni byli raczej pewni swojego powodzenia w dalszej karierze zawodowej.

W grupie pracowników reintegracja zawodowa wiąże się być może z okresowym zapewnieniem bezpieczeństwa ekonomicznego oraz pewności zatrudnienia. Pracownicy przystępując do spółdzielni liczą przede wszystkim na korzyści ekonomiczne, choć niejako przy okazji otrzymują szereg korzyści natury zawodowej, społecznej, czy psychologicznej. Istotny jest rozwój u nich szeregu różnorodnych kompetencji, w tym często tak podstawowych jak umiejętność dbania o własne zdrowie, czy schludny wygląd. Dodatkowo dzięki pracy w spółdzielniach następuje u nich ogólna poprawa kontaktów społecznych, w tym rodzinnych. Podobnie jak założyciele traktowali spółdzielnię jako stałe miejsce pracy i raczej nie zakładali dobrowolnego odejścia z tych organizacji. W przypadku bankructwa spółdzielni istnieje duże ryzyko, że wielu pracowników najemnych utraci nadzieję na jakąkolwiek poprawę swojej sytuacji życiowej, czyli może nastąpić ich wtórne wykluczenie. Jednak kompetencje, które rozwinęli w spółdzielniach powinny im mimo wszystko pozwolić na odnalezienie się na otwartym rynku pracy.

Spółdzielczość socjalną można uznać za bardzo dobre narzędzie reintegracji zawodowej dla obu badanych grup. Efekty końcowe nieco się różnią, gdyż to założyciele są lepiej przygotowani do powrotu na otwarty rynek pracy, jednak ich poziom przygotowania do pracy na otwartym rynku pracy już przed przystąpieniem do spółdzielni był na wyższym poziomie niż



u pracowników najemnych. Ci jednak również znacząco poprawiają swoją zatrudnialność w dalszych etapach rozwoju kariery zawodowej. Zatem spółdzielnie socjalne jako narzędzie aktywnej polityki rynku pracy warto dalej rozwijać i wspierać, gdyż spełnia swoje zadanie zarówno dla osób w bardzo trudnej sytuacji życiowej, jak również dla tych mających mniejsze, przejściowe problemy. Co istotne, spółdzielnie socjalne zmieniają postawy zagrożonych wykluczeniem społecznym, z osób biernie oczekujących „należnej” im pomocy na osoby aktywne biorące samodzielnie odpowiedzialność za swoją przyszłość.

## ZAKOŃCZENIE

Całość przeprowadzonych rozważań i analiz w niniejszej rozprawie miała na celu szerokie ujęcie tematu spółdzielczości socjalnej jako metody ograniczania wykluczenia społecznego w Polsce na przykładzie województwa łódzkiego. Ekskluzja społeczna jest zjawiskiem skomplikowanym, o wielowymiarowym charakterze. Przyczyny i skutki tego zjawiska wzajemnie przenikają się, więc czasem trudno wskazać dla konkretnej osoby, co leżało u podstaw jej wykluczenia społecznego. Zagrożenie wykluczeniem społecznym występuje w większym lub mniejszym stopniu we wszystkich krajach UE, a poziom zamożności poszczególnych społeczeństw często nie pokrywa się ze stopniem zagrożenia ekskluzją społeczną.

Przeprowadzona analiza danych dla krajów UE28 wskazała, że najmniejsze ryzyko wykluczenia społecznego występuje pośród mieszkańców średnio rozwiniętych Czech, a największe w relatywnie dobrze rozwiniętych gospodarczo Grecji i Hiszpanii oraz ciągle rozwijających się Rumunii i Bułgarii. Polska na tym tle wypadła jako kraj o średnim stopniu zagrożenia ekskluzją społeczną. Nasz kraj nie był jednak pod tym względem jednolity, gdyż znajduje się tu region znacznie bardziej zagrożony wykluczeniem niż wynikałoby to ze średniej krajowej – województwo warmińsko-mazurskie. Pozostałe województwa należy traktować jako zagrożone w stopniu średnim. Województwo łódzkie, które wybrano do badań, na tym tle można uznać za przeciętne polskie województwo pod kątem zagrożenia wykluczeniem społecznym, gdyż większość wskaźników przedstawionych dla tego obszaru oscylowała w okolicach średniej dla Polski.

Proces przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, czyli inkluzja społeczna, jest jednym z najważniejszych w polityce społecznej krajów rozwiniętych. Niestety, skomplikowany charakter ekskluzji społecznej powoduje, że skuteczność działań inkluzyjnych jest ciągle na dość niskim poziomie i poszukuje się rozwiązań tego problemu. Proces ten wymaga zaangażowania nie tylko instytucji publicznych, ale również organizacji społecznych, czy sektora prywatnego. Podmioty ekonomii społecznej działające na granicy tych trzech sektorów stają się niejako naturalnym realizatorem działań z zakresu inkluzji społecznej. O wadze problemu przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu może świadczyć fakt, że wszelkie dokumenty dotyczące polityki społecznej oraz rozwoju społeczno-gospodarczego na poziomie europejskim, krajowym czy regionalnym poświęcają uwagę inkluzji społecznej.

Sposobem na wychodzenie z wykluczenia społecznego często wskazywanym przez polityków społecznych i w dokumentach strategicznych jest praca, dzięki korzyściom ekonomicznym i pozaekonomicznym jakie za sobą niesie. Szczególnym rodzajem pracy, oferowanym m. in. przez spółdzielnie socjalne, jest zatrudnienie socjalne, które ma odzwyczaić beneficjentów od pomocy społecznej i przygotować do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Takie założenie wpisuje się w teorię przejściowych rynków pracy.

Spółdzielczość socjalna jest jednym z elementów gospodarki społecznej. Sektor ekonomii społecznej jest trwałym elementem gospodarki rynkowej, wywodzącym się przede wszystkim z prężnie rozwijającego się w XIX wieku sektora spółdzielczego. Obecnie na gospodarkę społeczną składa się kilkanaście odrębnych form prawnych organizacji, które mogą działać na terenie kraju. W oparciu o podmioty ekonomii społecznej stworzony jest również system reintegracji zawodowej w Polsce. Duże nadzieje na rozwiązywanie trudnych kwestii społecznych, dzięki rozwojowi ekonomii społecznej, pokładają władze publiczne różnych szczebli, w tym również województwa łódzkiego, co ma odzwierciedlenie w *Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020* oraz *Wieloletnim Planie na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013-2020*. Analiza kierunków działań na rzecz inkluzji społecznej wskazuje, że ważną rolę przypisuje się spółdzielniom socjalnym, które mają być ostatnim elementem systemu reintegracji społeczno-zawodowej przed powrotem beneficjenta na otwarty rynek pracy.

Szybki rozwój spółdzielczości socjalnej w Polsce został osiągnięty w ostatnich latach dzięki hojnemu systemowi wsparcia, ukierunkowanemu na powstawanie nowych podmiotów. Przegląd doczasowych badań spółdzielczości socjalnej wykazał, że podmioty te były dość słabe pod względem ekonomicznym. Skuteczności w zakresie osiągania przez nie efektów społecznych właściwie nikt nie badał. Organizacje te okazały się być podmiotami o dość dużym potencjale społeczno-ekonomicznym, ale nie potrafiły go w pełni wykorzystać. Dużą wartością badanych organizacji był aspekt wychowawczy wobec ich członków, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, gdyż poprzez rozbudzanie szeroko pojętych postaw przedsiębiorczych spółdzielcy uzyskiwali ważne kompetencje i umiejętności do konkurowania na otwartym rynku pracy w przyszłości.

Przeprowadzone studia literaturowe umożliwiły przygotowanie i przeprowadzenie postępowania badawczego, które pozwoliło przeprowadzić analizę skuteczności reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym prowadzonej przez spółdzielnie socjalne. Założono objęcie badaniami spółdzielców socjalnych i ich organizacji, podmiotów z otocze-

nia spółdzielni oraz byłych spółdzielców na przykładzie województwa łódzkiego. W wyniku przeprowadzonych badań, analiz i rozważań udało się osiągnąć założone cele badawcze w postaci:

1. Oceny skuteczności spółdzielczości socjalnej jako metody ograniczania wykluczenia społecznego poprzez reintegrację zawodową w Polsce na przykładzie województwa łódzkiego.
2. Oceny trwałości efektów reintegracji zawodowej realizowanej przez spółdzielnie socjalne w postaci przygotowania do powrotu wykluczonych na otwarty rynek pracy.

Przeprowadzone badania własne w województwie łódzkim pozwalają ocenić spółdzielnie socjalne jako skuteczną metodę ograniczania wykluczenia społecznego poprzez reintegrację zawodową. Spółdzielców socjalnych należy oceniać osobno w dwóch grupach, tj. pracowników najemnych oraz założycieli. Różnili się oni pod kątem oddalenia od otwartego rynku pracy, co wynikało z różnego stopnia nagromadzenia problemów wpływających na ich zagrożenie ekskluzją społeczną. Pracownikami były osoby o małym stopniu samodzielności, oczekujące gotowych rozwiązań mających poprawić ich sytuację społeczno-zawodową. Założyciele to osoby o odmiennej charakterystyce – samodzielne i przedsiębiorcze. Spółdzielnia socjalna pozwalała im przezwyciężyć przejściowe problemy poprzez założenie biznesu będącego często spełnieniem ich marzeń i pasji. Dzięki pracy w spółdzielni zarówno pracownicy najemni jak i założyciele rozwijali umiejętności zawodowe i postawy. W rezultacie stawali się osobami atrakcyjnymi do zatrudnienia przez pracodawców z otwartego rynku pracy. Zwraca również uwagę to, że założyciele nie przejawiali postaw roszczeniowych wobec społeczeństwa i państwa. Chcieli przejmować kontrolę nad swoim życiem zawodowym.

Spółdzielcy dobrowolnie nie byli skory do odchodzenia ze spółdzielni socjalnych na otwarty rynek pracy. Dla pracowników najemnych spółdzielnia to bezpieczne miejsce pracy, więc nie chcieli ryzykować jego utraty, mimo że nie mogli liczyć na zarobki o wiele większe od płacy minimalnej. Założyciele traktowali spółdzielnię socjalną jak swoją własną firmę, której rozwojowi poświęcali całą swoją energię, zatem byli ze spółdzielniami mocno związani emocjonalnie. Jeśli do tego ten biznes przynosił im dochody, trudno po nich oczekiwać dobrowolnego porzucenia miejsca pracy, które sami z poświęceniem tworzyli.

Ocena trwałości efektów reintegracji zawodowej realizowanej przez spółdzielnie socjalne w postaci przygotowania do powrotu na otwarty rynek pracy była znacznie trudniejsza do interpretacji. W przypadku spółdzielni socjalnych, reintegracji zawodowej nie można rozu-

mieć, jako doprowadzenia do zatrudnienia na otwartym rynku pracy, a raczej jako przygotowanie do takiej ewentualności. Wynikało to z dużego przywiązania spółdzielców do swoich organizacji. Póki spółdzielnie istniały, efekty reintegracji były siłą rzeczy trwałe, bo spółdzielcy mieli pracę. W przypadku upadku spółdzielni socjalnej, założyciele deklarowali w większości, że są pewni znalezienia nowej pracy, bądź chcieli założyć nową działalność gospodarczą. Dla tej grupy efekty można uznać za trwałe. Jeśli chodzi o pracowników, co czwarty w takiej sytuacji deklarował utratę resztek nadziei na poprawę sytuacji życiowej. Badania wykazały, że prawie wszyscy spółdzielcy rozwijają szereg przydatnych kompetencji dzięki pracy w spółdzielniach socjalnych, więc można oczekiwać, że wielu z nich poradzi sobie również w razie potrzeby ze zdobyciem i utrzymaniem pracy na otwartym rynku pracy. Zatem i w tym przypadku efekty reintegracji zawodowej realizowanej przez spółdzielnie socjalne można uznać za dość trwałe. Potwierdzają to również informacje udzielone przez przedstawicieli podmiotów z otoczenia spółdzielni socjalnych. Według nich tylko część byłych spółdzielców wracała do wyjściowej sytuacji życiowej, a w większości lepiej lub gorzej potrafili poradzić sobie w życiu bogatsi o doświadczenia z pracy w spółdzielniach socjalnych.

Przeprowadzone analizy pozwalają na weryfikację założonych hipotez badawczych. Potwierdzenie wszystkich hipotez pomocniczych będzie oznaczało pozytywną weryfikację hipotezy podstawowej.

*I. H1: Brak spółdzielni socjalnych zmniejsza możliwość ograniczania wykluczenia społecznego wynikającego z bezrobocia w województwie łódzkim.*

W województwie łódzkim w listopadzie 2013 zarejestrowane były 82 spółdzielnie socjalne. W toku badań zidentyfikowano, że 19 organizacji było nieaktywnych, więc za realną liczbę działających spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim należy przyjąć 63. Monitoring Spółdzielni Socjalnych wskazał, że przeciętnie spółdzielnie zatrudniają 7 osób, więc można przyjąć, że w województwie łódzkim mieliśmy w owym okresie 441 spółdzielców socjalnych. Nie jest to liczba znacząca przy 151,5 tys. zarejestrowanych bezrobotnych w województwie łódzkim w 2013 roku<sup>347</sup>. Jednak dla tych spółdzielców brakowało dobrej alternatywy na otwartym rynku pracy, więc brak spółdzielni spowodowałby, że w dużej mierze zasiliłby szeregi bezrobotnych. Dodatkowo, spółdzielnie miały wpływ na rozwój lokalny, gdyż tworzyły dodatkowy popyt na rynkach lokalnych, więc mogą być impulsem do tworzenia nowych miejsc pracy również u innych przedsiębiorców w ich otoczeniu. Zatem dalszy roz-

---

<sup>347</sup> <http://stat.gov.pl/bdl> [dostęp na 15.05.2015]

wój spółdzielczości socjalnej powinien pozytywnie wpływać na ograniczanie wykluczenia społecznego wynikającego z bezrobocia w województwie łódzkim.

*II. H2: Praca w spółdzielniach socjalnych sprzyja nabyciu nowych i rozwinięciu posiadanych kompetencji, w tym postaw i zachowań, przydatnych do pracy podejmowanej na otwartym rynku pracy.*

Jak wynika z rozważań w rozdziale 6, zarówno pracownicy najemni, jak również założyciele spółdzielni socjalnych dzięki pracy w tych organizacjach nabyli i rozwinęli szereg kompetencji zawodowych, które mogą być przydatne na dalszych etapach rozwoju zawodowego. W większości były to umiejętności wynikające z pracy na określonym stanowisku, ale czasem również formalne kwalifikacje potwierdzone ukończeniem stosownych kursów i nabyciem uprawnień zawodowych. Spółdzielcy rozwinęli też szereg innych kompetencji, w tym kształtowali postawy i zachowania, które spowodowały, że stali się lepszymi pracownikami, dzięki nabytemu szacunkowi do miejsca pracy i dbałości o efekty wykonywanych zadań. Rozwinęli też szereg postaw przedsiębiorczych i odchodzili od roszczeniowego patrzenia na pracę i państwo, a starali się zadbać o swoje sprawy we własnym zakresie.

*III. H3: Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, dzięki aktywności społeczno-zawodowej w ramach spółdzielni socjalnych, są w stanie trwale powrócić do pracy na otwartym rynku pracy w kolejnych etapach swych karier zawodowych.*

Spółdzielcy socjalni w większości nie byli zainteresowani dobrowolnym powrotem na otwarty rynek pracy. Szczególnie pracownicy najemni czuli się w spółdzielniach bezpiecznie, więc ani wyższe zarobki, ani możliwości rozwoju zawodowego nie były w stanie ich skłonić do odejścia ze spółdzielni. Ewentualnie mogliby zmienić pracę na posadę w instytucji publicznej. Założyciele prędkiej byli gotowi odejść dobrowolnie ze spółdzielni socjalnej, najczęściej pod warunkiem otrzymania pracy dającej dużo satysfakcji i możliwości do rozwoju lub w celu założenia własnej działalności gospodarczej.

Co innego w przypadku konieczności odejścia ze spółdzielni socjalnej, np. związanej z bankructwem. W takim przypadku zdobyte kompetencje, w tym postawy i zachowania, z pewnością pozwolą większości spółdzielców na odnalezienie się na otwartym rynku pracy. W takim przypadku jednak, co czwarty pracownik najemny utraciłby resztę nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy swojej sytuacji życiowej. U tych osób może wystąpić wtórne wykluczenie społeczne. Jednak w większości przypadków efekty reintegracji społeczno-zawodowej w spółdzielniach socjalnych wydają się być dość trwałe.

Pozytywna weryfikacja powyższych hipotez pomocniczych oznacza, że nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy podstawowej: *Spółdzielnie socjalne skutecznie ograniczają wykluczenie społeczne, poprzez reintegrację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które stają się ich członkami i/lub pracownikami*. Oznacza to, że doświadczenia spółdzielczości socjalnej, sięgające 2004 roku wskazują, że jest to narzędzie aktywnej polityki rynku pracy, które wykazało się skutecznością i warto jest dalszego wspierania. Ze względu na ciągle niewielką liczbę spółdzielni socjalnych działających w kraju, efekty ich działalności trudne są do dostrzeżenia w skali mezo lub makro. Jednak jest już przynajmniej kilka miejsc, gdzie widać wpływ spółdzielni na rozwój lokalny<sup>348</sup>. Przykład Włoch pokazuje również, że na bazie spółdzielni socjalnych można stworzyć sektor znaczący dla gospodarki i rynku pracy.

Do tego, żeby powyższy scenariusz był możliwy do upowszechnienia w polskich warunkach należy dalej wspierać powstawanie nowych spółdzielni socjalnych. Przedsiębiorstwa te w większości nie zwiększają zatrudnienia wraz z upływem czasu, więc aby tworzyć nowe miejsca pracy należy stymulować powstawanie nowych organizacji. W roku 2014 i pierwszym kwartale 2015 proces ten w województwie łódzkim był właściwie wstrzymany, gdyż powstała wtedy tylko jedna organizacja. Wynikało to z braku środków w OWES-ach na tworzenie nowych spółdzielni socjalnych. Jednocześnie dostępne finansowanie tworzenia tych organizacji ze środków Funduszu Pracy wydaje się mało atrakcyjne w porównaniu do wcześniejszej oferty OWES-ów.

W wyniku przeprowadzonych analiz sformułowano szereg rekomendacji, które mogą wpłynąć na lepszy rozwój i skuteczność działania spółdzielni socjalnych w Polsce. W zakresie zmian w prawie dotyczącym spółdzielni socjalnych warto rozważyć:

1. Uproszczenie zasad prowadzenia księgowości przez spółdzielnie socjalne. Prowadzenie pełnej rachunkowości, przy obrotach charakterystycznych raczej dla mikro i małych przedsiębiorstw, nie ma większego uzasadnienia merytorycznego. Zezwolenie spółdzielniom socjalnym na prowadzenie uproszczonej księgowości, np. w formie podatkowej książki przychodów i rozchodów, ułatwi im funkcjonowanie oraz spowoduje znaczne oszczędności w zakresie kosztów obsługi rachunkowej.
2. Uproszczenie i doprecyzowanie zasad dotyczących likwidacji spółdzielni. Obecne trudności proceduralne oraz niejasności dotyczące podziału majątku nabytego dzięki dotacjom powodują, że wiele spółdzielni nie prowadzi żadnej działalności, ale pozostają w rejestrach w swoistym stanie zawieszenia.

---

<sup>348</sup> Opisywana w rozdziale 4.4 gmina Byczyna.

3. Warto rozważyć zwiększenie dopuszczalnego limitu członków/pracowników niezagrożonych ekskluzją społeczną. Dzięki temu spółdzielnie pomagające osobom mocno oddalonym od otwartego rynku pracy mogą zachować wysoką wydajność pracy, a co za tym idzie mają większe szanse utrzymania się na rynku. Działania reintegracyjne w takich spółdzielniach mogą być skuteczniejsze poprzez przenoszenie dobrych wzorców pracy na spółdzielców w trudniejszej sytuacji życiowej.

Rekomendacje dotyczą również organizacji z otoczenia spółdzielni socjalnych oraz zmian w systemie wsparcia:

1. Należy poprawić i rozwijać współpracę spółdzielni z władzami samorządowymi. Jak pokazują niektóre przykłady z kraju, wsparcie przez samorządy dla spółdzielni socjalnych wpływa pozytywnie na rozwój lokalny.
2. Należy doprowadzić do profesjonalizacji OWES-ów. Ich działalność powinna opierać się o stałe mechanizmy finansowania, a nie działalność od projektu do projektu. Ośrodki powinny zadbać o lepsze przygotowanie spółdzielców pod kątem menadżerskim i specjalistycznym. Spółdzielcy powinni potrafić lepiej komunikować się z otoczeniem, wykorzystywać dobry wizerunek podmiotu ekonomii społecznej i przedsiębiorstwa lokalnego jako źródła przewagi konkurencyjnej. Dla trwałości spółdzielni niezbędna wydaje się opieka psychologiczna nad spółdzielcami, gdyż konflikty wewnętrzne leżą często u podstaw problemów wielu organizacji. OWES-y powinny przyrzeć się również problemowi mobbingu, który może występować w niektórych spółdzielniach.
3. Osoby przygotowujące się do otworzenia spółdzielni socjalnej powinny być objęte pomocą finansową już w momencie trwania szkoleń, gdyż obecna konieczność zachowania statusu bezrobotnego może wypchnąć takie osoby do szarej strefy. Przygotowanie do utworzenia spółdzielni powinno obejmować również praktyki w istniejących już spółdzielniach socjalnych, aby lepiej przygotować przyszłych spółdzielców do trudów pracy w tego typu organizacjach.
4. Można zastanowić się nad zasadami udzielania wsparcia pomostowego, które może mieć charakter demobilizujący do pracy nad poprawą efektywności ekonomicznej przedsięwzięcia. Być może, zgodnie z sugestią jednego z pracowników OWES-u warto zastanowić się nad malejącym w czasie wsparciem pomostowym, aby przyzwyczajać spółdzielców do konieczności zarabiania na prowadzonym przedsięwzięciu.
5. Okres wsparcia dla spółdzielni powinien kończyć się obowiązkową lustracją finansowaną przez OWES-y, która po pierwszym okresie działania spółdzielni pozwoliłaby na wskaza-



nie obszarów wymagających poprawy. Byłaby to przy okazji stała kontrola działalności Ośrodków w zakresie wsparcia dla nowych spółdzielni socjalnych.

6. Prowadzona obecnie akredytacja OWES-ów wymaga zrewidowania. Nie powinna zakładać wykluczania na poziomie kryteriów wyjściowych, jedyne w regionie Ośrodka z realnym doświadczeniem biznesowym – PL Europa sp. z o.o., ze względu na fakt komercyjnego charakteru.
7. Należy nastawić system na tworzenie większej liczby spółdzielni socjalnych osób prawnych, które działają bardziej profesjonalnie, mają często zapewnionych klientów oraz pomagają osobom mocno oddalonym od otwartego rynku pracy.
8. Warto uzupełnić system wsparcia spółdzielni socjalnych o zapewnienie dodatkowych mechanizmów finansowania istniejących organizacji. Ich niska wiarygodność dla banków powoduje, że nie mają dostępu do większości produktów finansowych. Warto rozważyć również mechanizmy finansowania bezzwrotnego, np. w razie konieczności przebranzowania się istniejącej spółdzielni socjalnej. Wzmocniłoby to potencjał reintegracyjnych spółdzielczości socjalnej w Polsce.

Wprowadzenie w życie powyższych rekomendacji, wyprowadzonych w oparciu o badania dla regionu przeciętnego w skali kraju jeśli chodzi o stan zagrożenia wykluczeniem społecznym, jakim jest woj. łódzkie, spowoduje usprawnienie spółdzielczości socjalnej w Polsce oraz doprowadzi do poprawy sytuacji ekonomicznej wielu podmiotów. Dzięki temu poprawi się realizacja podstawowego celu funkcjonowania spółdzielni socjalnych, jakim jest prowadzenie reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Dzięki temu efekty spółdzielczości socjalnej w zakresie inkluzji społecznej mogą być coraz bardziej odczuwalne na poziomie regionu czy kraju.

## Bibliografia

### Pozycje książkowe i czasopiśmiennicze:

1. Arendt Ł., Wykluczenie cyfrowe w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, IPiSS Warszawa 2009.
2. Auleytner J., Polityka społeczna w Polsce i na świecie, Wydawnictwo WSP TWP w Warszawie, Warszawa 2012.
3. Babbie E., Podstawy badań społecznych, PWN, Warszawa 2008.
4. Bailly M. N., Friedman P., Macroeconomics, financial markets, and the international sector, Richard D. Irwin, Inc., Boston, MA 1991.
5. Balcerzak-Paradowska B. (red.), Praca i polityka społeczna. Współczesne tendencje i wyzwania, IPiSS, Warszawa 2013.
6. Bauman Z., Zbędni, niechciani, odrzuceni – czyli o biednych w zamożnym świecie, Kultura i Społeczeństwo, nr 2 (1998), s. 3-18.
7. Borzaga C., Santuari A., Przedsiębiorstwa społeczne we Włoszech. Doświadczenia spółdzielni społecznych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2005.
8. Broda-Wysocki P., Wykluczenie i inkluzja społeczna. Paradygmaty i próby definicji, IPiSS, Warszawa 2012.
9. Chrostowska B., Stowarzyszenie Tratwa – alternatywa w profilaktyce marginalizacji młodzieży, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn 2008.
10. Defourny J., Nyssens M. (red.), Social enterprise in Europe: recent trends and developments, EMES European Research Network, Liege, 2008.
11. Duffy K., Opportunity and Risk: A Report on the Risk of Social Exclusion in Countries of Central and Eastern Europe, Council of Europe, Strasbourg, December 1997.
12. Dymowski J., Ekonomia społeczna a wolny rynek, Ekonomia Społeczna, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, Nr 1/2008, s. 60-61.
13. Dzierzgowski J., „Bakolandia” – Zabawa dla dzieci i komfort dla rodziców, <http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/779950>. [dostęp: 5.11.2013.].
14. Dziewięcka-Bokun L., Zamorska K., Polityka społeczna. Teksty źródłowe, WUWr, Wrocław 2003.

15. Erenc J., Bycie innym. Problem wykluczenia i izolacji ludzi niepełnosprawnych, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2008.
16. Estivill J., Concepts and strategies for combating social exclusion. An overview, ILO, Genewa 2003.
17. Evers A., Laville J-L. (red.), The Third Sector in Europe. Globalization and Welfare, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK 2004.
18. Fandrejewska A., Rościszewska E., Sanitariuszki z Chorzowa – Spółdzielnia Socjalna „Szansa i Wsparcie”, [http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/ekonomiaspoleczna.pl/public/Atlas\\_dobrych\\_praktyk/atlas\\_dobrych\\_praktyk\\_nowe/23atlas\\_Dobrych\\_Praktyk\\_Chorzow\\_ver052009.pdf](http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/ekonomiaspoleczna.pl/public/Atlas_dobrych_praktyk/atlas_dobrych_praktyk_nowe/23atlas_Dobrych_Praktyk_Chorzow_ver052009.pdf). [dostęp:21.04.2012].
19. Fihel A., Piętka E., Funkcjonowanie polskich migrantów na brytyjskim rynku pracy, CMR Working Papers, UW, Warszawa 2007.
20. Frąckiewicz L. (red.), Zapobieganie wykluczeniu społecznemu, Wydawnictwo AE im. K. Adamieckiego w Katowicach, Katowice 2005.
21. Frączak P., Ekonomia społeczna – szerokie spojrzenie, Ekonomia Społeczna, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007, Nr 1/2007, s. 55-56.
22. Frączak P., Szkic do historii ekonomii społecznej w Polsce, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006.
23. Frieske K.W. (red.), Marginalność i procesy marginalizacji, IPiSS, Opracowania PBZ, zeszyt nr 13, Warszawa 1999.
24. Gajowiak D., Działalność marketingowa w spółdzielczym sektorze bankowym i jej specyfika, Zeszyty Naukowe SGGW w Warszawie, Polityki Europejskie, Finanse i Marketing Nr 3 (52)/2010, s. 11-24.
25. Galera G., Borzaga C., Social enterprise. An international overview of its conceptual evolution and legal implementation, [http://www.fdsc.ro/library/files/prometeus/Social\\_enterprise.An\\_international\\_overview.pdf](http://www.fdsc.ro/library/files/prometeus/Social_enterprise.An_international_overview.pdf) [dostęp na 03.09.2014].
26. Gniatkowski M., Kluby sportowe jako spółki „non-profit”, <http://www.sportmarketing.pl/publicystyka/96,kluby-sportowe-jako-spolki-non-profit> [dostęp na 30.05.2014].
27. Godłów-Legiędź J., Współczesna ekonomia. Ku nowemu paradygmatowi, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010.
28. Golinowska S. (red.), Od ubóstwa do wykluczenia społecznego. Badania. Koncepcja. Wyniki. Propozycje. Polska, Europa i Świat, IPiSS, Warszawa 2008.

29. Golinowska S., Boni M. (red.), W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2004.
30. Golinowska S., Tarkowska E., Topińska I. (red.), Ubóstwo i wykluczenie społeczne. Badania. Metody. Wyniki, IPiSS, Warszawa 2005.
31. Górniak J., Perek-Białas J., Worek B., Małodzińska A., Keler K., Portfele do monitorowania ubóstwa i wykluczenia społecznego Wielkiej Brytanii, <http://www.rynekpracy.msap.pl/download/portfele.pdf>, [dostęp na 09.04.2015].
32. Grewiński M., Kamiński S., Obywatelska polityka społeczna, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2007.
33. Grewiński M., Rymsza M. (red.) Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, Warszawa 2011.
34. Grewiński M., Skrzypczak B. (red.), Środowiskowe usługi społeczne – nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej, Wydawnictwo WSP TWP w Warszawie, Warszawa 2011.
35. Grewiński M., Tyrowicz J. (red.), Aktywizacja, partnerstwo, partycypacja – o odpowiedzialnej polityce społecznej, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Warszawa 2007.
36. Grewiński M., Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2009.
37. Grewiński M., Więckowska B., Przeobrażenia sfery usług w systemie zabezpieczenia społecznego, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie 2011.
38. Grotowska-Leder J., Faliszek K. (red.), Ekskluzja i inkluzja społeczna. Diagnoza – uwarunkowania – kierunki działań, AKAPIT-DTP, Toruń 2005.
39. Harris J., Basic Principles of Sustainable Development, Global Development and Environment Institute Working Paper No. 00-04, Tufts University, Medford 2000.
40. Hausner J. (red.) Ekonomia Społeczna a rozwój, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007.
41. Hausner J., Ekonomia społeczna jako sektor gospodarki, Ekonomia Społeczna, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007, Nr 1/2007, s. 9-14.
42. Hausner J., Lariusz N., Mazur S., Przedsiębiorstwo społeczne – konceptualizacja, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej, Kraków 2006.

43. Helmig B., Ingerfurth S., Pinz A., Success and Failure of Nonprofit Organizations: Theoretical Foundations, Empirical Evidence, and Future Research, *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 2014, Vol. 25, s. 1509-1538.
44. Herbst I., Analiza możliwości finansowania podmiotów ekonomii społecznej w Polsce, Bank DnB Nord, Warszawa 2008.
45. Hill M., Polityka społeczna we współczesnym świecie. Analiza porównawcza, Difin, Warszawa 2010.
46. Izdebski A., Ołdak M., Spółdzielczość socjalna w Polsce w świetle wyników badania „Monitoring spółdzielni socjalnych 2010”, *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, KNoPiPS PAN i IPS UW, Warszawa 20(1)/2013, s. 109-130.
47. Izdebski H., Czym jest ekonomia społeczna?, *Ekonomia Społeczna*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007, Nr 1/2007, s. 49-50.
48. Janocha W., Koperek J., Zielińska-Król K. (red.), *Spółdzielnie socjalne jako instrument polityki społecznej państwa*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015.
49. Janowska Z. (red.), *Spółdzielczość socjalna drogą do aktywności zawodowej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu*, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Łódź 2009.
50. Janowska Z. (red.), *Spółdzielczość socjalna w województwie łódzkim 2012*, Międzynarodowa Fundacja Kobiet, Łódź 2012.
51. Jarosz M. (red.), *Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2008.
52. Jończy R., Exodus zarobkowy opolskiej młodzieży, *Polityka Społeczna* nr 10/2006, 10-13.
53. Jordan B., *A theory of poverty and social exclusion*, Polity Press, Cambridge, Wielka Brytania 1996.
54. Juraszek-Kopacz B., Tyrowicz J., *Zmierzyć niemierzalne, czyli o pomiarze oddziaływania społecznego. Poradnik dla organizacji pozarządowych i przedsiębiorstw społecznych*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2008.
55. Kabaj M., *Program przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu*, IPiSS, Warszawa 2000.
56. Kalinowski S., Łuczka-Bakuła W., Wybrane monetarne wskaźniki społecznego wykluczenia w nowych krajach UE, *Polityka Społeczna* 7/2005, s. 5-8.

57. Karwińska A., Sułkowska W., Kontrowersje wokół finansowania przedsiębiorczości społecznej, *Ekonomia Społeczna*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, Nr 2/2008, s. 6-11.
58. Karwińska A., Wiktor D., Przedsiębiorczość i korzyści społeczne: identyfikacja dobrych praktyk w ekonomii społecznej, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008.
59. Keynes J.M., *Ogólne teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 2003.
60. Koral J., *Podmioty ekonomii społecznej. Centra integracji społecznej*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2008.
61. Koral J., Zielone blokowiska – Spółdzielnia Socjalna „Tajemniczy Ogród”, [w] *Atlas dobrych praktyk ekonomii społecznej*, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/671714>. [dostęp: 21.04.2012].
62. Kowalczyk O., Kamiński S. (red.), *Wymiary polityki społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2009.
63. Kramer R. M., A Third Sector in the Third Millennium?, *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 11, No. 1, 2000, s. 1-23.
64. Kryńska E., Arendt Ł. (red.), *Wykluczenie cyfrowe na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2010.
65. Krzyszkowski J., *Diagnoza sytuacji sektora ekonomii społecznej w województwie łódzkim*, Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi, Łódź 2011.
66. Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002.
67. Lange O., *Ekonomia polityczna*, tom I i II, PWN, Warszawa 1978.
68. Leszczyński M., *Decentralizacja funkcji społecznych państwa*, *Colloquium*, Wydział Nauk Humanistycznych i Społecznych Akademii Marynarki Wojennej im. Bohaterów Westerplatte, 3/2013, s. 71-83.
69. Leś E. (red.), *Gospodarka społeczna i przedsiębiorstwo społeczne. Wprowadzenie do problematyki*, WUW, Warszawa 2008.
70. Leś E., Ołdak M. (red.), *Przedsiębiorstwo społeczne w rozwoju lokalnym*, Collegium Civitas Press, Warszawa 2007.
71. Leś E., Ołdak M. (red.), *Z teorii i praktyki gospodarki społecznej*, Collegium Civitas, Warszawa 2006.
72. Levine R. F. (red.), *Social class and stratification. Classic statements and theoretical debates*, Rowman & Little-field Publishers Inc., 2006.

73. Mair J., Robinson J., Hockerts K., *Przedsiębiorczość społeczna*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie, 2010.
74. Majchrowska A., Mroczek K., Tokarski T., *Zróżnicowanie stóp bezrobocia rejestrowanego w układzie powiatowym w latach 2002-2011*, *Gospodarka Narodowa*, SGH Warszawa, 9(265)/2013, s. 69-90.
75. Marmuszewski S., Bukowski S. (red.), *Żebracy w Polsce*, Wydawnictwo Baran i Suszczyński, Kraków 1995.
76. Marzec-Holka K., Gruza-Steinke H., Rutkowska A. (red.), *Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy socjalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005.
77. Michalik A., *Spółdzielnia socjalna jako platforma wymiany doświadczeń i podnoszenia kompetencji zawodowych*, *Ekonomia Społeczna* 1/2011, s. 29-40.
78. Mizejewski C., *Przemiany prawa spółdzielczości socjalnej w Polsce*, *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, KNoPiPS PAN i IPS UW, Warszawa 20(1)/2013, s. 43-66.
79. Monzon Campos J. L., Avila R. C., *The Social Economy in the European Union*, CIRIEC Report 2012.
80. Murray R., *Niebezpieczeństwo i szansa. Kryzys a nowa ekonomia społeczna*, *Ekonomia Społeczna*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2010, Nr 1/2010, s. 89-120.
81. Muzińska A., *Eko-spółdzielcy*, <http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/779952>. [dostęp: 5.11.2013].
82. Nawojczyk M., *Przewodnik po statystyce dla socjologów*, SPSS Polska, Kraków 2002.
83. Negi N. J., Furman R. (red.), *Trans-National Social Work Practice*, Columbia University Press, New York 2010.
84. Nickell S., Nunziata L., Ochel W., Quintini G., *The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s*, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, 2002.
85. Nieradzko-Iwanicka B., Iwanicki J., *Warsztat terapii zajęciowej: geneza, rozwój, zadania, perspektywy*, *Problemy Higieny i Epidemiologii*, 2(91)/2010, s. 332-334.
86. Nowak J. (red.), *Meandry wykluczenia społecznego*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2008.
87. Nowak K., *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii UAM w Poznaniu, Poznań 2011.

88. Nowak S., Metodologia badań społecznych, PWN, Warszawa, 2008.
89. Orczyk J., Balcerzak-Paradowska B., Szyłko-Skoczny M., Żołędowski C. (red.), Polityka społeczna. Kontynuacja i zmiana, IPiSS Warszawa 2012.
90. Organiściak-Krzykowska A. (red.) Współczesne aspekty rynku pracy, UWM w Olsztynie i IPiSS, Olsztyn-Warszawa 2013.
91. Orłowska M. (red.), Skazani na wykluczenie, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Warszawa 2005.
92. Pankiv O., Duranowski W., Przedsiębiorczość społeczna a praca socjalna, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014.
93. Piechowski A., Edukacja i szkolenie w dziejach polskiej spółdzielczości, Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje, KNoPiPS PAN i IPS UW, Warszawa 20(1)/2013, s. 89-106.
94. Piotrowski P., Spółdzielnia socjalna ELLES z Bydgoszczy, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/487163>. [dostęp: 21.04.2012].
95. Piotrowski M., Spółdzielnia socjalna „Od Nowa” z Chełmna, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/479470>. [dostęp: 21.04.2012].
96. Płonka M., Sułkowski R., Koncepcja utworzenia Małopolskiego Funduszu Poręczeniowego Ekonomii Społecznej, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008.
97. Płonka M., Wybrane problemy rachunku kosztów i korzyści społecznych podmiotów ekonomii społecznej, Ekonomia Społeczna, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, Nr 2/2008, s. 26-34.
98. Poławski P. (red.) Trzeci sektor: fasady i realia, IPiSS, Warszawa 2012.
99. Przywara M., Pomóc samemu sobie – wspólnota Emaus w Krężnicy Jarej, <http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/671713>. [dostęp: 5.11.2013].
100. Rogaczewska M., Obrzeża sektora. Osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku państwa do Kościoła Katolickiego RP, których cele obejmują działalność pożytku publicznego, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2005.
101. Rogowski S., Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych - przyszłość czy relikwiny rynku ubezpieczeniowego w Polsce, <http://www.rzu.gov.pl/publikacje/artykuly-pracownikow-i-wspolpracownikow/all> [dostęp na 28.05.2014].
102. Rogozińska-Pawelczyk A., Majewski D. (red.), Absolwent na rynku pracy, WUŁ, Łódź 2011.



103. Room G. (red.), *Beyond the threshold*, Policy Press, Bristol, Wielka Brytania 1995.
104. Rozstropowicz P. (red.), *Wykluczenie społeczne w dobie transformacji ustrojowej ze szczególnym uwzględnieniem Śląska*, Editio Silesia, Łubowice 2006.
105. Rymsza M., Trzeci sektor a druga fala ekonomii społecznej w Polsce, *Trzeci Sektor*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Nr 9/2007, s. 2-8.
106. Sacks J., *The Money Trail. Measuring your impact on the local economy using LM3*, New Economics Foundation 2002.
107. Schimanek T., Bytom – Spółdzielnia Socjalna W&Team,  
<http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/783895>. [dostęp na 5.11.2013].
108. Schimanek T., Gdynia – Spółdzielnia Socjalna „50+”,  
<http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/779945>. [dostęp na 5.11.2013].
109. Schimanek T., Łódź – Spółdzielnia Socjalna „Figa”,  
<http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/779940>. [dostęp na 5.11.2013].
110. Schimanek T., Klauzule społeczne w polskim prawie zamówień publicznych, Instytut Spraw Publicznych, <http://www.isp.org.pl/uploads/filemanager/ISPKlauzulespo.wpolpzp-T.Schimanek.pdf> [dostęp na 21.10.2011].
111. Schimanek T., Spółdzielnia Socjalna „Bydgoszczanka”,  
<http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/779939>. [dostęp na 5.11.2013].
112. Schmid G., *Transitional labour markets: A new European employment strategy*, WZB Discussion Paper, 1998, Nr FS I 98-206.
113. Shinn M., Homelessness, Poverty and Social Exclusion in the United States and Europe, *European Journal of Homelessness*, Vol. 4, 2010, s. 19-44.
114. Sienicka A., *Formy prawne przedsiębiorstw społecznych Anglii i Walii*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006.
115. Sienicka A., Spółdzielnia socjalna, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/672519> [dostęp na 03.09.2014].
116. Sławińska M., Witczak H. (red.), *Podstawy metodologiczne prac doktorskich w naukach ekonomicznych*, PWE, Warszawa 2008.
117. Sobczak M., Zróżnicowanie poziomu wykluczenia społecznego w Polsce według województw, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe. Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach* nr 115, Katowice 2012 s. 163-175.
118. Sobol A., *Społeczne aspekty działalności spółdzielni socjalnych*, Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych oraz Krajowa Rada Spółdzielcza, Warszawa 2009.

119. Sobolewski A., Klimek P., Piekutowski J., *Ekonomia społeczna w kreowaniu polityki lokalnej gmin i powiatów*, Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość, Szczecin 2009.
120. Sowa A., *Zdrowie i choroba a ubóstwo i wykluczenie społeczne*, *Polityka Społeczna* 11-12/2006, s. 16-20.
121. Stanisławski P., *WTZ na mieliźnie?*, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/17455;jsessionid=3C2D2A0A2652CE5F701D6198806F4DA8> [dostęp na 02.06.2014]
122. Stephens M., Fitzpatrick S., *Welfare Regimes, Housing Systems and Homelessness: how are they linked?*, *European Journal of Homelessness*, Volume 1, December 2007 s. 201-212.
123. Szarfenberg R., *Spółdzielczość, gospodarka społeczna a polityka społeczna*, *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, 20/2013, s. 13-42.
124. Szewczyk A., *Oblicza ubóstwa w społeczeństwie informacyjnym*, PWN, Warszawa 2006.
125. Szopa B., *Ekonomia społeczna z perspektywy ekonomii tradycyjnej*, *Ekonomia Społeczna*, *Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, Kraków 2007, Nr 1/2007, s. 15-21.
126. Szukielojć-Bieńkuńska A., *Przygotowanie GUS do prezentowania wskaźników społecznego wykluczenia proponowanych przez Unię Europejską*, *Polityka Społeczna* 11-12/2002, s. 47-50.
127. Szustek A., *Polski sektor społeczny*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2008.
128. Szymczak W., *Podstawy statystyki dla psychologów*, Difin, Warszawa 2008.
129. Śledź D. (red.), *Mobilność zarobkowa mieszkańców województwa łódzkiego. Część II – migracje wewnętrzne*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2013.
130. Tarkowska E. (red.), *Przeciw biedzie. Programy, Pomysły, Inicjatywy*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2002.
131. Tarkowska E., Górniak K., Kalbarczyk A., *System edukacji, ubóstwo, wykluczenie społeczne*, *Polityka Społeczna*, 11-12/2006, s. 29-33.
132. Taylor J. B., *Economics*, Stanford University, Palo Alto, CA, 1995.
133. Thomas A., *The Rise of Social Cooperatives in Italy*, *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 15, No. 3, 2004, s. 243-263.
134. Toczyński W., *Niezborności ekonomii społecznej? Rola i miejsce ekonomii społecznej w programach operacyjnych*, *Trzeci Sektor*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Nr 9/2007, s. 36-45.

135. Ukleja M., Spółdzielnia Socjalna „Eko-mat” z Chełmna,  
<http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/499516>. [dostęp na 21.04.2012].
136. Uścińska G., Wilmowska-Pietruszyńska A., Rehabilitacja zawodowa. Stan aktualny i proponowane zmiany, IPiSS, Warszawa 2014.
137. Weber M., Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej, PWN, Warszawa 2002.
138. Wierzbicka Z., Spółdzielnia socjalna „RedHead” z Bytomia,  
<http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/495140>. [dostęp na 21.04.2012].
139. Wittels W., Studzieniec, Spółdzielnia Socjalna „Perspektywa”,  
<http://atlas.ekonomiaspoleczna.pl/x/908942>. [dostęp na 5.11.2013].
140. Wojciechowski W., Banaszewski J., Jak ograniczyć w Polsce liczbę umów na czas określony i wzmocnić tempo rozwoju gospodarki?, Analiza Forum Obywatelskiego Rozwoju 7/2011, Warszawa 2011.
141. Wojdyło-Preisner M., Profilowanie bezrobotnych jako metoda przeciwdziałania długookresowemu bezrobociu, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń 2009.
142. Woodward A., Kohli M., Inclusions and Exclusions in European Societies, Routledge, London and New York, 2003.
143. Wygnański K., Frączak P., Ekonomia społeczna w Polsce – definicje, zastosowania, oczekiwania, wątpliwości, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006.
144. Wzorek A., Gmina, której chce się chcieć, Wspólnota. Pismo Samorządu Terytorialnego, 52/2011, <http://www.wspolnota.org.pl/arttykul/13628,gmina-kt%C3%B3rej-chce-si%C4%99-chcie%C4%87>, [dostęp na 2.04.2011].
145. Young S., Gini Coefficient, <http://www.nationmultimedia.com/home/2010/04/21/opinion/Gini-Coefficient-30127515.html> [dostęp na 22.04.2015].
146. Yunus M., Przedsiębiorstwo społeczne. Kapitalizm dla ludzi, ConCorda, Warszawa 2011.
147. Zachariasz K., Stworzyli sobie miejsca pracy, czyli bombki na cały rok,  
[http://wyborcza.biz/Firma/1,101618,11472975,Stworzyli\\_sobie\\_miejsca\\_pracy\\_\\_czyli\\_bombki\\_na\\_caly.html](http://wyborcza.biz/Firma/1,101618,11472975,Stworzyli_sobie_miejsca_pracy__czyli_bombki_na_caly.html). [dostęp: 21.04.2012].
148. Zalczewicz A., Bank spółdzielczy. Aspekty prawne tworzenia i funkcjonowania, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2009.
149. Żbik A., Strategia lizbońska, <http://www.uniaeuropejska.org/strategia-lizbonska> [dostęp na 04.04.2014]

150. Żukowski M., Unijna strategia integracji społecznej, *Polityka Społeczna*, 9/2010, s. 2-7.

#### **Dokumenty instytucji publicznych:**

1. Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego w Łodzi, *Diagnoza strategiczna*, Łódź 2010.
2. Caritas Polska, *Razem w miłości. Raport roczny 2012*, Fundacja Pro Caritate, Warszawa 2013.
3. European Commission, *Social economy and social entrepreneurship. Social Europe guide. Volume 4*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.
4. European Economic and Social Committee, *The Social Economy in the European Union*, Brussel, Belgium 2012.
5. Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia, *Wstępne wyniki badania społecznej i ekonomicznej kondycji organizacji trzeciego sektora w 2012 r.*, Warszawa 2014.
6. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, *Poziom i struktura zmodyfikowanego minimum egzystencji w 2013 r.*, Warszawa 2014.
7. Komisja Europejska, *Dokument roboczy służb komisji. Ocena strategii lizbońskiej*, Bruksela 2010, SEK(2010) 114.
8. Komunikat Komisji Europejskiej, *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela 2010, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna.
9. Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi. Wydział Polityki Społecznej, *Program współpracy Wojewody Łódzkiego z organizacjami pozarządowymi w zakresie polityki społecznej na rok 2014*.
10. Minister Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu i wykorzystaniu środków finansowych*, Warszawa 2006.
11. Ministerstwo Polityki Społecznej, *Tworzenie i funkcjonowanie Klubu Integracji Społecznej*, Warszawa 2005.
12. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2010-2011 r.*, Warszawa 2012.
13. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej*, Warszawa 2014.

14. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji, Warszawa, 2014.
15. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Pomocy i Integracji Społecznej, Informacja o funkcjonowaniu Centrów i Klubów Integracji Społecznej dla Sejmu i Senatu RP, Warszawa 2012.
16. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Pomocy i Integracji Społecznej, Ocena stanu spółdzielczości socjalnej, Warszawa 2007.
17. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Pomocy i Integracji Społecznej, Program „Wspieranie rozwoju spółdzielczości socjalnej”, Warszawa 2006.
18. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Zespół ds. Rozwiązań Systemowych w Zakresie Ekonomii Społecznej, Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej, Projekt z dnia 30 kwietnia 2014, Warszawa 2014.
19. Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Katalog LGD – Lokalne grupy działania i ich działalność na obszarach wiejskich, Warszawa 2013.
20. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Departament Polityki Migracyjnej, Polityka Migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 31 lipca 2012 r.
21. Regionalne Centrum Polityki Społecznej, Materiały robocze zespołu ds. przygotowania regionalnego programu rozwoju ekonomii społecznej, Mapa ekonomii społecznej w województwie łódzkim.
22. Strategia Rozwoju Kraju 2020.
23. Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007-2020.
24. TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Zakłady Aktywności Zawodowej. Raport z badania, Warszawa 2009.
25. Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Informacja o sytuacji banków spółdzielczych i zrzeszających w I kw. 2013 r., Warszawa 2013.
26. Urząd Statystyczny w Łodzi, Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie łódzkim w 2014 r.
27. Wieloletni Plan Działań na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013 – 2020.
28. World Bank Institute, Introduction to poverty analysis, 2005.
29. Zarząd Województwa Łódzkiego, Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020. Łódzkie 2020.

## **Akty prawne:**

1. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 lipca 2012 r. w sprawie przywrócenia miastu Wałbrzych statusu miasta na prawach powiatu oraz ustalenia granic powiatu wałbrzyskiego (Dz. U. 2012 poz. 853)
2. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zweryfikowanych kryteriów dochodowych oraz kwot świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej (Dz.U. 2012 poz. 823).
3. Rozporządzenie Rady (WE) nr 1698/2005 z dnia 20 września 2005r. w sprawie wsparcia rozwoju obszarów wiejskich przez Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (Dz.Urz. UE L 277 z 21.10.2005, str. 1).
4. Statut Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych.
5. Uchwała nr 157 Rady Ministrów z dnia 25.09.2012 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kraju 2020 (Monitor Polski 2012, poz. 882).
6. Uchwała 165 Rady Ministrów z dnia 12 sierpnia 2014 r. w sprawie przyjęcia programu pod nazwą „Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji” (Monitor Polski poz. 787).
7. Uchwała Nr 796/13 Zarządu Województwa Łódzkiego z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie przyjęcia Wieloletniego Planu Działań na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013-2020.
8. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. 1982 nr 30 poz. 210 z późn. zm.).
9. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (Dz.U. 1984 nr 21 poz. 97 z późn. zm.).
10. Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 roku Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. 1989 nr 20 poz. 104 z późn. zm.).
11. Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz.U. 1989 nr 29 poz. 154 z późn. zm.).
12. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 776 z późn. zm.).
13. Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U. 2000 nr 94 poz. 1037 z późn. zm.).
14. Ustawa z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających (Dz.U. 2000 nr 119 poz. 1252 z późn. zm.).

15. Ustawa z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej (Dz.U. 2003 nr 124 poz. 1151 z późn. zm.).
16. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143 z późn. zm.).
17. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 2004, nr 64, poz. 593 z późn. zm.).
18. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.).
19. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651 z późn. zm.).
20. Ustawa z 7 marca 2007r. o wspieraniu rozwoju obszarów wiejskich z udziałem środków Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (Dz.U. Nr 64, poz. 427).
21. Ustawa z dnia 7 maja 2009 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2009 nr 91 poz. 742).
22. Ustawa z dnia 5 listopada 2009 r. o spółdzielczych kasach oszczędnościowo – kredytowych (Dz. U. z 2012 r. poz. 855, z późn. zm.).
23. Ustawa z dnia 22 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2010 nr 28 poz. 146).
24. Ustawa z dnia 14 marca 2014 o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2014 poz. 598).

**Strony internetowe:**

1. <http://www.akses.crzl.gov.pl/Akredytacja-OWES,p4.html> [dostęp na 18.05.2015].
2. <http://www.aniolybiznesu.org/> [dostęp na 18.05.2015]
3. <http://archidiecezja.lodz.pl/new/?ref=3&item=1> [dostęp na 5.06.2014]
4. <http://www.arimr.gov.pl/aktualnosci/artykuly/lokalne-grupy-dzialania-przyjmujajwnioski-o-wsparcie-inwestycji-z-prow-2007-13-kopiuuj-1-1.html> [dostęp na 28.05.2014]
5. <http://www.bankspoldzielczy.net/lodzkie/> [dostęp na 13.05.2015]
6. <http://bazy.ngo.pl/>
7. <http://civicpedia.ngo.pl>
8. <http://ec.europa.eu/eurostat>

9. <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eurlife/index.php?template=3&radioindic=179&idDomain=3> [dostęp na 22.05.2010]
10. [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/social\\_dialogue/l26018\\_pl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/l26018_pl.htm) [dostęp na 09.03.2015]
11. <http://www.europarl.europa.eu/highlights/pl/1001.html> [dostęp na 30.05.2015]
12. <http://www.bezdomnosc.edu.pl/>
13. <http://www.bgk.com.pl/pozyczki-dla-pomiotow-ekonomii-spolecznej/pilotazowy-program-finansowania-podmiotow-ekonomii-spolecznej-pes> [dostęp na 08.05.2014]
14. <http://www.ekonomiaspoleczna.pl>
15. [http://www.fdsc.ro/library/files/prometeus/Social\\_enterprise.An\\_international\\_overview.pdf](http://www.fdsc.ro/library/files/prometeus/Social_enterprise.An_international_overview.pdf) [dostęp na 03.09.2014]
16. [http://www.healthindicators.eu/healthindicators/object\\_document/o6135n29136.html](http://www.healthindicators.eu/healthindicators/object_document/o6135n29136.html) [dostęp na 3.02.2011]
17. <https://www.ipiss.com.pl>
18. <http://www.isp.org.pl/uploads/filemanager/ISPKlauzulespo.wpolpzp-T.Schimanek.pdf> [dostęp na 21.10.2011]
19. <http://ja-ty-my.org/> [dostęp na 05.06.2014]
20. <http://www.klos.org.pl/> [dostęp na 05.06.2014]
21. <http://www.knf.gov.pl/> [dostęp na 05.06.2014]
22. [www.krs.org.pl](http://www.krs.org.pl) [dostęp na 29.05.2014]
23. <http://ksow.pl/baza-lgd.html> [dostęp na 05.06.2014]
24. <http://www.mpips.gov.pl>
25. <http://www.nationmultimedia.com/home/2010/04/21/opinion/Gini-Coefficient-30127515.html> [dostęp na 22.04.2015]
26. <http://www.nbpnews.pl/pl/commonPages/EconomicEntryDetailsPress?entryId=180&pageId=17702> [dostęp na 22.05.2010]
27. <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/> [dostęp na 22.05.2014].
28. <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/17455;jsessionid=3C2D2A0A2652CE5F701D6198806F4DA8> [dostęp na 02.06.2014]
29. <http://ozrss.pl>
30. <http://pomoc.lodzkie.eu/page/index.php?str=263> [dostęp na 13.05.2015]
31. <http://www.poverty.org.uk/> [dostęp na 22.11.2013]
32. <https://www.premier.gov.pl/wydarzenia/decyzje-rzadu/uchwala-w-sprawie-przyjecia-programu-pod-nazwa-krajowy-program.html> [dostęp na 10.05.2015].



33. <http://www.proveandimprove.org/tools/> [dostęp na 05.06.2014]
34. [http://www.rcps-lodz.pl/O\\_nas/1/0/](http://www.rcps-lodz.pl/O_nas/1/0/) [dostęp na: 17.04.2014]
35. <http://www.rynekpracy.msap.pl> [dostęp na 09.04.2015]
36. <http://www.rzu.gov.pl/publikacje/artykuly-pracownikow-i-wspolpracownikow/all> [dostęp na 28.05.2014]
37. <http://www.skok.pl/>
38. <http://www.sportmarketing.pl/publicystyka/96,kluby-sportowe-jako-spolki-non-profit> [dostęp na 30.05.2014]
39. <http://www.stat.gov.pl/bdl>
40. <http://www.strategia.lodzkie.pl/> [dostęp na 16.04.2014]
41. <https://www.tuw.pl/>
42. <http://www.uniaeuropejska.org/strategia-lizbonska> [dostęp na 04.04.2014]
43. <http://www.widzew.pl/pl/wiadomosci/informacje/5305.html> [dostęp na 05.06.2014]
44. <http://www.wspolnota.org.pl/artukul/13628,gmina-kt%C3%B3rej-chce-si%C4%99-chcie%C4%87>, [dostęp na 2.04.2011]

## Spis tabel

### Rozdział 1:

Tab. 1.1 Obszary i symptomy wykluczenia społecznego .....	14
Tab. 1.2 Najczęstsze przyczyny i skutki wykluczenia społecznego .....	17
Tab. 1.3 Wskaźniki wykluczenia społecznego opracowane przez Komisję Europejską na szczycie w Laeken w 2001 r. ....	27
Tab. 1.4 Wskaźnik zagrożenia ubóstwem przed i po określeniu w dochodach transferów społecznych oraz skuteczność systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej wg krajów w latach 2010-2013 dla relatywnej granicy ubóstwa - 60% mediany ekwiwalentnych dochodów gospodarstw domowych do dyspozycji w danym kraju .....	34
Tab. 1.5 Wskaźnik kwintalowego zróżnicowania dochodów oraz wskaźnik zagrożenia ubóstwem trwałym w latach 2010-2013 w Unii Europejskiej wg krajów .....	36
Tab. 1.6 Wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących i stopa bezrobocia długotrwałego w Unii Europejskiej w latach 2010-2013 .....	39
Tab. 1.7 Rozproszenie regionalnego wskaźnika zatrudnienia i stopa bezrobocia trwałego w Unii Europejskiej w latach 2010-2013 .....	41
Tab. 1.8 Częstotliwość przypisywania poszczególnych stopni wykluczenia społecznego według krajów w 2013 roku .....	45
Tab. 1.9 Wskaźnik zagrożenia ubóstwem po określeniu w dochodach transferów społecznych w Polsce wg województw w latach 2010-2013 dla relatywnych granic ubóstwa .....	48
Tab. 1.10 Stopa bezrobocia długotrwałego na podstawie BAEL i wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących w Polsce wg województw w latach 2010-2013 .....	49
Tab. 1.11 Rozproszenie regionalnego wskaźnika zatrudnienia względem powiatów w ramach województw w Polsce w latach 2010-2013 według danych rejestrowych .....	50
Tab. 1.12 Częstotliwość przypisywania poszczególnych stopni wykluczenia społecznego w Polsce według województw w 2013 roku .....	53

### Rozdział 2:

Tab. 2.1 Trzy wymiary inkluzji społecznej .....	55
Tab. 2.2 Strategie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu .....	58
Tab. 2.3 Korzyści z pracy zawodowej .....	61
Tab. 2.4 Wady i zalety aktywnej polityki rynku pracy .....	65
Tab. 2.5 Wskaźniki integracji społecznej Strategii Rozwoju Kraju 2020 .....	75
Tab. 2.6 Cele operacyjne i strategiczne kierunki działań w ramach filaru <i>Spójność społeczna</i> Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020 .....	80
Tab. 2.7 Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 2010-2013 wg województw .....	83
Tab. 2.8 Stopa bezrobocia rejestrowanego w roku 2013 w województwie łódzkim wg powiatów .....	84
Tab. 2.9 Liczba nowo utworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w Polsce wg województw w latach 2010-2013 .....	84
Tab. 2.10 Współczynnik aktywności ekonomicznej oraz wskaźnik zatrudnienia w Polsce w latach 2010-2013 wg województw na podstawie BAEL .....	85
Tab. 2.11 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce wg województw jako odsetek średniej krajowej w latach 2010-2013 .....	86

### **Rozdział 3:**

Tab. 3.1 Podział podmiotów ekonomii społecznej .....	91
Tab. 3.2 Kryteria ekonomiczne i społeczne definicji przedsiębiorstwa społecznego wg EMES Network .....	94
Tab. 3.3 Podstawowe komponenty charakteryzujące przedsiębiorstwa społeczne .....	95
Tab. 3.4 Liczba podmiotów ekonomii społecznej wg typów organizacji w krajach Unii Europejskiej (dane szacunkowe dla okresu 2005-2011) .....	103
Tab. 3.5 Zatrudnienie w podmiotach ekonomii społecznej w krajach UE28 w latach 2009/2010 .....	104
Tab. 3.6 Dopuszczalne formy prawne podmiotów ekonomii społecznej w Polsce (wg stanu prawnego na 30.06.2014 r.) .....	106
Tab. 3.7 Schemat Wieloletniego Planu Działań na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013 – 2020 .....	119
Tab. 3.8 Liczba podmiotów ekonomii społecznej w województwie łódzkim w grudniu 2013 i maju 2014 .....	122
Tab. 3.9 Wskaźniki rezultatów działalności przedsiębiorstw społecznych .....	128

### **Rozdział 4:**

Tab. 4.1 Podstawowe różnice pomiędzy spółdzielnią pracy a spółdzielnią socjalną .....	136
Tab. 4.2 Przedsiębiorstwa społeczne integracji zawodowej w wybranych krajach UE w porównaniu ze spółdzielczością socjalną w Polsce .....	137
Tab. 4.3 Analiza mocnych i słabych stron sektora spółdzielni socjalnych w procesie ich rozwoju w Polsce na podstawie raportu z badań <i>Monitoring Spółdzielni Socjalnych</i> .....	150
Tab. 4.4 Liczba spółdzielni socjalnych w 2015 roku w porównaniu z liczbą mieszkańców i stopą bezrobocia w 2013 roku wg województw .....	153
Tab. 4.5 Rodzaje i formy wsparcia udzielonego spółdzielniom socjalnym w latach 2005-2013 .....	157
Tab. 4.6 Czynniki sukcesu wynikające z rodzaju działań podejmowanych przez spółdzielnie socjalne w latach 2005-2013 .....	158

### **Rozdział 5:**

Tabela 5.1 Cele badawcze a planowane badania .....	168
Tabela 5.2 Hipotezy a planowane badania .....	168
Tab. 5.3 Scenariusze badania B3 (wywiady) według wykorzystanych modułów tematycznych .....	172
Tab. 5.4 Podział branżowy spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim stan na 15 września 2014 .....	174
Tab. 5.5 Ukierunkowanie spółdzielni socjalnych na typy zagrożenia wykluczeniem społecznym swoich członków i/lub pracowników w województwie łódzkim .....	176
Tab. 5.6 Liczba członków w badanych spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim w roku 2013 .....	176
Tab. 5.7 Czynniki, które wpływały na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim według badań własnych .....	177
Tab. 5.8 Sposoby podejmowania decyzji w spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim według badań własnych .....	178
Tab. 5.9 Oczekiwania spółdzielni socjalnych w zakresie efektów ekonomicznych, wielkości zatrudnienia oraz wsparcia od instytucji zewnętrznych w województwie łódzkim, w pierwszych trzech latach działalności na podstawie własnych .....	180
Tab. 5.10 Realizacja oczekiwań spółdzielni socjalnych w zakresie efektów ekonomicznych, wielkości zatrudnienia oraz uzyskanego wsparcia od instytucji zewnętrznych w województwie łódzkim, w pierwszych trzech latach działalności na podstawie badań własnych .....	181

Tab. 5.11 Formy prawne zatrudnienia członków badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w 2013 roku .....	182
Tab. 5.12 Pracownicy, którzy opuścili badane spółdzielnie socjalne i ich dalsze losy w województwie łódzkim w latach 2005-2013 .....	182
Tab. 5.13 Wsparcie finansowe badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim w latach 2005-2013 .....	183
Tab. 5.14 Źródła znaczącego wsparcia merytorycznego uzyskanego w latach 2005-2013 w ocenie badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim .....	184
Tab. 5.15 Czynniki powodzenia działalności w samoocenie badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim .....	185
Tab. 5.16 Realne zagrożenia dla dalszego funkcjonowania organizacji wg spółdzielni socjalnych z województwa łódzkiego według badań własnych .....	187
Tab. 5.17 Problemy rozwojowe badanych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim .....	188
Tab. 5.18 Podstawowe informacje o organizacjach prowadzących ośrodki wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim .....	191
Tab. 5.19 Liczba spółdzielni socjalnych założonych przez OWES-y w województwie łódzkim i wysokość udzielonego im wsparcia .....	192
Tab. 5.20 Możliwości współpracy i możliwości poprawy działalności na rzecz spółdzielni socjalnych wg przedstawicieli RCPS, WUP i Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi .....	206
Tab. 5.21 Ocena spółdzielni socjalnych jako narzędzia reintegracji zawodowej i społecznej wg przedstawicieli RCPS, WUP i Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi .....	208
Tab. 5.22 Ogólna ocena systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce oraz możliwości jego poprawy wg przedstawicieli RCPS, WUP i Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi ...	209
Tab. 5.23 Analiza spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim według kategorii A. Karwińskiej i D. Wiktor .....	211
Tab. 5.24 Analiza spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim według wskaźników rezultatów działalności przedsiębiorstw społecznych H. Haugh .....	212
Tab. 5.25 Proponowane zmiany systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce w podziale na kategorie zmian .....	214

## **Rozdział 6:**

Tab. 6.1 Struktura próby pracowników najemnych i założycieli spółdzielni socjalnych wg płci, wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia i stanu cywilnego .....	219
Tab. 6.2 Forma prawna umowy pracowników i założycieli ze spółdzielnią socjalną .....	220
Tab. 6.3 Faktycznie przepracowywana średniotygodniowa liczba godzin pracy przez pracowników i założycieli badanych spółdzielni socjalnych .....	222
Tab. 6.4 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników i założycieli spółdzielni w badanych spółdzielniach socjalnych w pierwszych trzech kwartałach 2013 r. ....	223
Tab. 6.5 Najważniejsze czynniki, które wpłynęły na decyzję pracowników i założycieli spółdzielni o przystąpieniu/założeniu spółdzielni socjalnej .....	225
Tab. 6.6 Źródła informacji o możliwości założenia lub przystąpienia do spółdzielni socjalnej w województwie łódzkim wg założycieli i pracowników najemnych .....	227
Tab. 6.7 Stopień samodzielności decyzji o założeniu/przystąpieniu do spółdzielni socjalnej wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim .....	229
Tab. 6.8 Źródła świadczeń socjalnych otrzymywanych przez spółdzielców przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim .....	230
Tab. 6.9 Wysokość świadczeń socjalnych wypłacanych spółdzielcom przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej w woj. łódzkim wg pracowników najemnych i zało-	230

zycieli .....	
Tab. 6.10 Najważniejsze korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych według oczekiwań pracowników i założycieli .....	232
Tab. 6.11 Realizowane przez pracowników i założycieli korzyści z pracy w spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim .....	235
Tab. 6.12 Kompetencje zawodowe rozwinięte przez pracowników najemnych i założycieli dzięki pracy w spółdzielni socjalnej .....	237
Tab. 6.13 Sposoby podejmowania decyzji w spółdzielniach socjalnych według pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim .....	238
Tab. 6.14 Charakter pracy wykonywanej w spółdzielni socjalnej wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim .....	239
Tab. 6.15 Wpływ pracy w spółdzielni socjalnej na kontakty pracowników najemnych i założycieli z otoczeniem w województwie łódzkim .....	240
Tab. 6.16 Poziom ogólnego zadowolenia beneficjentów z pracy w spółdzielniach socjalnych wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim .....	242
Tab. 6.17 Główne powody niezadowolenia z pracy w spółdzielni socjalnej wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim .....	243
Tab. 6.18 Konflikty z przełożonymi wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim .....	244
Tab. 6.19 Konflikty z kolegami z pracy wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim .....	245
Tab. 6.20 Zastraszanie i nękanie ze strony przełożonych wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim .....	246
Tab. 6.21 Zastraszanie i nękanie ze strony kolegów z pracy wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim .....	246
Tab. 6.22 Nieterminowość wypłat wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim .....	247
Tab. 6.23 Niekorzystna z punktu widzenia spółdzielcy zmiana warunków pracy od wcześniej ustalonych wg założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim .....	248
Tab. 6.24 Podejście do pracy w spółdzielni socjalnej w perspektywie trwałości pracy wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim .....	248
Tab. 6.25 Sytuacja, w której spółdzielcy dobrowolnie rozstaliby się ze spółdzielnią socjalną wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim .....	249
Tab. 6.26 Hipotetyczne zachowanie spółdzielców w sytuacji, w której upada spółdzielnia socjalna wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim ..	251
Tab. 6.27 Chęć polecenia spółdzielczości socjalnej innym osobom w trudnej sytuacji życiowej wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim .....	253
Tab. 6.28 Mocne i słabe strony reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim .....	254

## Spis rysunków

Rys. 1.1 Współczynnik Giniego .....	30
Rys. 2.1 Schemat realizacji Strategii Europa 2020 na gruncie subregionalnym .....	73
Rys. 2.2 Wizja rozwoju i misja województwa łódzkiego .....	78
Rys. 2.3 Schemat realizacji Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020 .....	79
Rys. 3.1 Systemowe usytuowanie ekonomii społecznej .....	89
Rys. 3.2 Struktura Zintegrowanego Systemu Wsparcia Ekonomii Społecznej .....	108
Rys. 3.3 System reintegracji zawodowej w Polsce oparty o podmioty ekonomii społecznej .....	114
Rys. 4.1 Otoczenie spółdzielni socjalnych w Polsce .....	144
Rys. 5.1 Schemat postępowania badawczego .....	165

## Spis załączników i aneksów

<b>Załączniki .....</b>	<b>291</b>
<b>Załącznik 1: Tabele i rysunki do rozdziału 1 .....</b>	<b>291</b>
Rys. Z.1.1 Schemat obszarów bezdomności i wykluczenia mieszkaniowego .....	291
Tab. Z.1.1 Siedem teoretycznych obszarów bezdomności i wykluczenia mieszkaniowego .....	291
Tab. Z.1.2 Wpływ systemów zabezpieczenia społecznego na zagrożenie wykluczeniem społecznym .....	292
Tab. Z.1.3 Wartość minimum egzystencji wg różnych rodzajów gospodarstw domowych w 2013 roku ...	292
Tab. Z.1.4 Relatywny wskaźnik głębokości ubóstwa oraz stopa zagrożenia ubóstwem zakotwiczona w czasie dla granicy ubóstwa z roku 2005 w latach 2010 – 2013 w Unii Europejskiej wg krajów .....	293
Tab. Z.1.5 Współczynnik Giniego w Unii Europejskiej w latach 2010-2013 .....	293
Tab. Z.1.6 Wskaźnik dalszego trwania życia w momencie narodzin dla kobiet i mężczyzn w latach 2010-2013 oraz wskaźnik samooceny stanu zdrowia w latach 2010-2013 w Unii Europejskiej wg krajów .....	294
Tab. Z.1.7 Młodzież nie kontynuująca nauki oraz odsetek osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne wśród osób w wieku 25-64 lata w Unii Europejskiej w latach 2010-2013 .....	295
Tab. Z.1.8 Wartości graniczne dla wskaźników wykluczenia społecznego pomiędzy stopniami zagrożenia wykluczeniem społecznym dla roku 2013 w UE .....	296
Tab. Z.1.9 Klasyfikacja krajów Unii Europejskiej według stopnia zagrożenia wykluczeniem społecznym na podstawie wskaźników dla 2013 roku .....	296
Tab. Z.1.10 Współczynnik skolaryzacji netto w grupie wiekowej 16-18 lat dla osób uczęszczających do szkół ponadgimnazjalnych w Polsce wg województw w latach 2010-2013 .....	298
Tab. Z.1.11 Wskaźnik przeciętnego dalszego trwania życia w momencie narodzin w Polsce wg płci i województw w latach 2010-2013 .....	299
Tab. Z.1.12 Wartości graniczne dla wskaźników wykluczenia społecznego pomiędzy stopniami zagrożenia wykluczeniem społecznym dla roku 2013 w Polsce .....	299
Tab. Z.1.13 Województwa według stopnia zagrożenia wykluczeniem społecznym dla poszczególnych wskaźników w 2013 roku .....	300
<b>Załącznik 2: Tabele do rozdziału 2 .....</b>	<b>301</b>
Tab. Z.2.1 Instrumenty aktywnej polityki rynku pracy w Polsce .....	301
Tab. Z.2.2 Projekty przewodnie w ramach priorytetu „Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu” strategii Europa 2020 .....	303
Tab. Z.2.3 Struktura Strategii Rozwoju Kraju 2020 .....	304
Tab. Z.2.4 Działania z zakresu integracji społecznej planowane w ramach Strategii Rozwoju Kraju 2020 .....	306
Tab. Z.2.5 Odsetek pracujących w poszczególnych sektorach gospodarki wg województw na podstawie BAEL w 2013 roku .....	307
<b>Załącznik 3: Charakterystyka form prawnych podmiotów ekonomii społecznej w Polsce .....</b>	<b>308</b>
<b>Załącznik 4: Tabele do rozdziału 4 .....</b>	<b>314</b>
Tab. Z.4.1 Lista spółdzielni socjalnych analizowanych w badaniu studiów przypadku .....	314
<b>Załącznik 5: Tabele do rozdziału 5 .....</b>	<b>315</b>
Tab. Z.5.1 Ocena spółdzielczości socjalnej wg ośrodków wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim .....	315
Tab. Z.5.2 Rola spółdzielczości socjalnej w rozwoju, polityce społecznej i rynku pracy województwa łódzkiego według WUP, RCPS i Urzędu Marszałkowskiego .....	316
<b>Załącznik 6: Tabele do rozdziału 6 .....</b>	<b>317</b>
Tab. Z.6.1 Forma prawna umowy ze spółdzielnią socjalną w grupie pracowników najemnych wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	317
Tab. Z.6.2 Czas trwania umów o pracę w spółdzielniach socjalnych wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim .....	317
Tab. Z.6.3 Czas trwania umów o pracę w spółdzielniach socjalnych w grupie pracowników wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	318
Tab. Z.6.4 Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim .....	318
Tab. Z.6.5 Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim .....	318
Tab. Z.6.6 Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim .....	319

Tab. Z.6.7 Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych w grupie pracowników najemnych wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	319
Tab. Z.6.8 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w pierwszych trzech kwartałach 2013 r. w PLN w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim .....	319
Tab. Z.6.9 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w pierwszych trzech kwartałach 2013 r. w PLN w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim .....	320
Tab. Z.6.10 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w pierwszych trzech kwartałach 2013 r. w PLN w grupie pracowników najemnych wg stanu cywilnego w województwie łódzkim .....	320
Tab. Z.6.11 Typ zagrożenia wykluczeniem społecznym założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim .....	321
Tab. Z.6.12 Wpływ namowy znajomych na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg płci w województwie łódzkim .....	321
Tab. Z.6.13 Wpływ chęci spróbowania sił w biznesie na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	322
Tab. Z.6.14 Wpływ chęci spróbowania sił w biznesie na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim .....	322
Tab. Z.6.15 Wpływ możliwości uzyskania dochodów na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim .....	322
Tab. Z.6.16 Wpływ chęci podwyższenia kwalifikacji na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg płci w województwie łódzkim .....	323
Tab. Z.6.17 Wpływ chęci podwyższenia kwalifikacji na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim .....	323
Tab. Z.6.18 Wpływ zainteresowania ideą ekonomii społecznej na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	323
Tab. Z.6.19 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej z internetu wg wieku w województwie łódzkim .....	324
Tab. Z.6.20 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej z internetu wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim .....	324
Tab. Z.6.21 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od znajomych i rodziny wg wieku w województwie łódzkim .....	324
Tab. Z.6.22 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika urzędu pracy wg płci w województwie łódzkim .....	325
Tab. Z.6.23 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej z internetu wg płci w województwie łódzkim .....	325
Tab. Z.6.24 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika spółdzielni socjalnej, do której przystępowali wg płci w województwie łódzkim .....	325
Tab. Z.6.25 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg płci w województwie łódzkim .....	325
Tab. Z.6.26 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od znajomych/rodziny wg wieku w województwie łódzkim .....	326
Tab. Z.6.27 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika spółdzielni socjalnej, do której przystępowali wg wieku w województwie łódzkim .....	326
Tab. Z.6.28 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg wieku w województwie łódzkim .....	326
Tab. Z.6.29 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika urzędu pracy wg wieku w województwie łódzkim .....	327
Tab. Z.6.30 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	327
Tab. Z.6.31 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg stanu cywilnego w województwie łódzkim .....	327
Tab. Z.6.32 Stopień samodzielności decyzji o założeniu/przystąpieniu do spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	328
Tab. Z.6.33 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na uzyskiwanie dochodów wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim .....	328
Tab. Z.6.34 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na niezależność wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim .....	328
Tab. Z.6.35 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na pewność siebie, wiarę we własne możliwości wg wykształcenia w	329



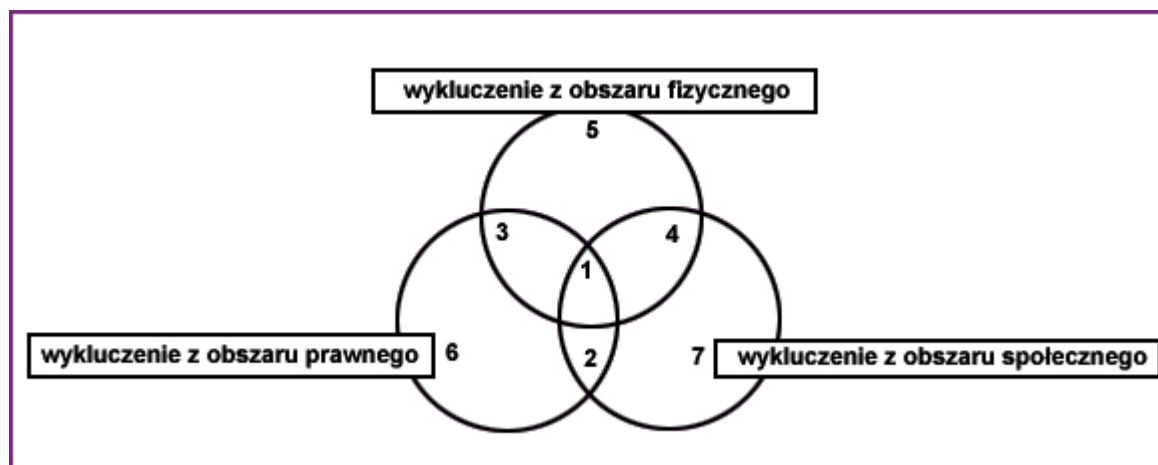
województwie łódzkim .....	
Tab. Z.6.36 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na realizację własnych marzeń wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	329
Tab. Z.6.37 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na nowe kwalifikacje zawodowe wg wieku w województwie łódzkim .....	329
Tab. Z.6.38 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego wg wieku w województwie łódzkim .....	330
Tab. Z.6.39 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni pewność siebie, wiarę we własne możliwości wg wieku w województwie łódzkim .....	330
Tab. Z.6.40 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na nowe kwalifikacje zawodowe wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	330
Tab. Z.6.41 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	331
Tab. Z.6.42 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na możliwość czerpania radości z życia wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	331
Tab. Z.6.43 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego wg stanu cywilnego w województwie łódzkim .....	331
Tab. Z.6.44 Poprawa sytuacji materialnej dzięki spółdzielniom socjalnym wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim .....	332
Tab. Z.6.45 Poprawa jakości życia w sensie materialnym dzięki spółdzielniom socjalnym wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim .....	332
Tab. Z.6.46 Zyskanie poczucia bezpieczeństwa dzięki spółdzielniom socjalnym wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim .....	333
Tab. Z.6.47 Poprawa sytuacji materialnej dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim .....	333
Tab. Z.6.48 Poprawa dostępu do wielu usług dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim .....	334
Tab. Z.6.49 Poprawa szans na zatrudnienie u innych pracodawców w przyszłości dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim .....	334
Tab. Z.6.50 Zwiększenie niezależności od innych ludzi i instytucji dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim .....	335
Tab. Z.6.51 Poprawa szacunku do samych siebie dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim .....	335
Tab. Z.6.52 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie znajomości zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim .....	336
Tab. Z.6.53 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie umiejętności obsługi klienta, negocjacji handlowych dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim .....	336
Tab. Z.6.54 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie ukończonych kursów i szkoleń zawodowych dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim .....	337
Tab. Z.6.55 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim .....	337
Tab. Z.6.56 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie obsługi różnych urzędów dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	338
Tab. Z.6.57 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie pracy zespołowej dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim .....	338
Tab. Z.6.58 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim .....	339

Tab. Z.6.59 Założyciele wskazujący na umysłowy charakter pracy z wykorzystaniem wcześniej zdobytej wiedzy i umiejętność wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	339
Tab. Z.6.60 Założyciele wskazujący na umysłowy charakter pracy wymagający rozwinięcia wiedzy i umiejętność wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	339
Tab. Z.6.61 Założyciele wskazujący na poprawę kontaktów z rodziną dzięki pracy w spółdzielni socjalnej wg wieku w województwie łódzkim .....	340
Tab. Z.6.62 Założyciele wskazujący na poprawę kontaktów z rodziną dzięki pracy w spółdzielni socjalnej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim .....	340
Tab. Z.6.63 Założyciele spółdzielni socjalnych niezadowoleni ze zbyt małej ilości pracy wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim .....	340
Tab. Z.6.64 Założyciele spółdzielni socjalnych niezadowoleni ze zbyt dużej odpowiedzialności wg wieku w województwie łódzkim .....	341
Tab. Z.6.65 Stosunek pracowników najemnych do trwałości pracy w spółdzielni socjalnej wg płci w województwie łódzkim .....	341
Tab. Z.6.66 Założyciele gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku założenia własnej działalności gospodarczej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim .....	341
Tab. Z.6.67 Założyciele gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku uzyskania jakiegoś zasiłku lub renty wg wieku w województwie łódzkim .....	342
Tab. Z.6.68 Pracownicy najemni odrzucający możliwość dobrowolnego odejścia ze spółdzielni socjalnej wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	342
Tab. Z.6.69 Pracownicy najemni gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku możliwości podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych wg wieku w województwie łódzkim .....	342
Tab. Z.6.70 Pracownicy najemni gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku możliwości podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych wg stanu cywilnego w województwie łódzkim .....	343
Tab. Z.6.71 Założyciele, którzy w przypadku upadku spółdzielni nie wiedzą co będą dalej robić wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	343
Tab. Z.6.72 Założyciele, którzy w przypadku upadku spółdzielni będą próbować założyć działalność gospodarczą wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	343
Tab. Z.6.73 Założyciele, którzy w przypadku upadku spółdzielni byli pewni zdobycia nowej pracy dzięki posiadanym kwalifikacjom wg stanu cywilnego w województwie łódzkim .....	344
Tab. Z.6.74 Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni nie wiedzą co będą dalej robić wg płci w województwie łódzkim .....	344
Tab. Z.6.75 Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni tracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej wg wieku w województwie łódzkim .....	344
Tab. Z.6.76 Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni tracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	345
Tab. Z.6.77 Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni tracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim .....	345
Tab. Z.6.78 Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni próbują przystąpić do kolejnej spółdzielni socjalnej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim .....	345
Tab. Z.6.79 Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni próbują podjąć działalność gospodarczą wg wykształcenia w województwie łódzkim .....	345
<b>Załącznik 7: Kwestionariusz ankiety badania B1 dla założycieli spółdzielni socjalnych .....</b>	<b>346</b>
<b>Załącznik 8: Kwestionariusz ankiety badania B1 dla pracowników najemnych spółdzielni socjalnych .....</b>	<b>353</b>
<b>Załącznik 9: Kwestionariusz ankiety badania B2 .....</b>	<b>360</b>
<b>Załącznik 10: Scenariusz wywiadu badania B3 z OWES .....</b>	<b>365</b>
<b>Załącznik 11: Scenariusz wywiadu badania B3 z RCPS .....</b>	<b>369</b>
<b>Załącznik 12: Scenariusz wywiadu badania B3 z WUP .....</b>	<b>372</b>
<b>Załącznik 13: Scenariusz wywiadu badania B3 z Urzędem Marszałkowskim .....</b>	<b>376</b>
<b>Załącznik 14: Scenariusz wywiadu badania B3 z OZRSS .....</b>	<b>379</b>
<b>Załącznik 15: Scenariusz wywiadu badania B3 z byłymi założycielami spółdzielni .....</b>	<b>382</b>
<b>Załącznik 16: Scenariusz wywiadu badania B3 z byłymi pracownikami najemnymi spółdzielni .....</b>	<b>387</b>
<b>Aneksy .....</b>	<b>392</b>
<b>Aneks 1: Początki gospodarki społecznej na ziemiach polskich .....</b>	<b>392</b>
<b>Aneks 2: Stan rozwoju i wpływ gospodarczy sektora ekonomii społecznej w Polsce wg form organizacyjno-prawnych .....</b>	<b>395</b>

# Załączniki

## Załącznik 1: Tabele i rysunki do rozdziału 1

Rys. Z.1.1 Schemat obszarów bezdomności i wykluczenia mieszkaniowego



Źródło: <http://www.bezdomnosc.edu.pl/content/view/19/71/> [dostęp 7.02.2011].

Tab. Z.1.1 Siedem teoretycznych obszarów bezdomności i wykluczenia mieszkaniowego

		Teoretyczny obszar bezdomności i wykluczenia mieszkaniowego	Obszar fizyczny	Obszar prawny	Obszar społeczny
B e z d o m n o ś ć	1	Brak dachu nad głową	Brak lokum (dachu nad głową)	Brak tytułu prawnego do wyłączności na zajmowanej powierzchni	Brak prywatnej gwarantującej bezpieczeństwo przestrzeni pozwalającej na realizację relacji społecznych.
	2	Bezdomność	Posiadanie miejsca do życia spełniającego warunki mieszkalne	Brak tytułu prawnego do wyłączności na zajmowanej powierzchni	Brak prywatnej gwarantującej bezpieczeństwo przestrzeni pozwalającej na realizację relacji społecznych.
W y k l u c z e n i e m i e s z k a n	3	Niezabezpieczone i nieodpowiednie zakwaterowanie	Posiadanie miejsca do życia (niezabezpieczonego i niespełniającego warunków mieszkalnych)	Brak zabezpieczenia najmu	Gwarantuje możliwość realizacji relacji społecznych
	4	Nieodpowiednie zakwaterowanie i brak 'bezpieczeństwa społecznego' w legalnie zajmowanym lokum	Nieodpowiednie lokum (niespełniające warunków mieszkalnych)	Posiadanie tytułu prawnego i/lub zabezpieczenia najmu	Brak prywatnej gwarantującej bezpieczeństwo przestrzeni pozwalającej na realizację relacji społecznych
	5	Nieodpowiednie zamieszkanie (zabezpieczony najem)	Nieodpowiednie lokum (niespełniające warunków mieszkalnych)	Posiadanie tytułu prawnego i/lub zabezpieczenia najmu	Gwarantuje możliwość realizacji relacji społecznych
	6	Niezabezpieczone zakwaterowanie przy odpowiednich warunkach mieszkalnych	Posiadanie miejsca do życia	Brak zabezpieczenia najmu	Gwarantuje możliwość realizacji relacji społecznych
	7	Brak bezpieczeństwa 'społecznego' w ramach	Posiadanie miejsca do życia	Posiadanie tytułu prawnego i/lub	Brak prywatnej gwarantującej bezpieczeń-

i o w e	zabezpieczonych i odpowiednich warunków mieszkaniowych		zabezpieczenia najmu	stwo przestrzeni pozwalającej na realizację relacji społecznych.
------------------	--	--	----------------------	--

Źródło: <http://www.bezdomnosc.edu.pl/content/view/19/71/> [dostęp 7.02.2011].

**Tab. Z.1.2 Wpływ systemów zabezpieczenia społecznego na zagrożenie wykluczeniem społecznym**

Systemy zabezpieczenia społecznego	Zagrożenie ubóstwem i nierównościami społecznymi	Bezrobocie / zatrudnienie	Różnice pomiędzy płciami	Funkcjonowanie systemu zabezpieczenia społecznego
<b>Socjaldemokratyczny</b> ( <i>Social Democratic</i> )	Niskie	Ogólnie duże zatrudnienie i niskie bezrobocie	Wysokie zatrudnienie kobiet wspomagane przez instytucje opieki nad dziećmi	Redystrybucyjne
<b>Korporacjonistyczny</b> ( <i>Corporatist</i> )	Średnie	Niski poziom zatrudnienia, trwałe bezrobocie	Niskie zatrudnienie kobiet, dodatki socjalne zachęcające matki do pozostania w domu	Zależne od dochodów
<b>Liberalny</b> ( <i>Liberal</i> )	Wysokie	Wysoki poziom zatrudnienia i niski bezrobocia	Wysokie zatrudnienie kobiet w niepełnym wymiarze czasu; brak wsparcia w wychowaniu dzieci ogranicza możliwości podejmowania pracy na pełen etat	Pomoc zależna od dochodów wypłacana w minimalnym wymiarze; wsparcie zachęcające do zatrudnienia
<b>Śródziemnomorski</b> ( <i>Mediterranean</i> )	Wysokie	Niski poziom zatrudnienia i wysokie bezrobocie	Niskie zatrudnienie kobiet	Słaby system zabezpieczenia społecznego poza systemem emerytalnym; ważna rola dużych rodzin

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Stephens M., Fitzpatrick S., *Welfare Regimes, Housing Systems and Homelessness: how are they linked?*, *European Journal of Homelessness*, Volume 1, December 2007, s. 205.

**Tab. Z.1.3 Wartość minimum egzystencji wg różnych rodzajów gospodarstw domowych w 2013 roku**

Typ gospodarstwa domowego	Wielkość gospodarstwa domowego	Skład osobowy gospodarstwa domowego	Minimum egzystencji w PLN miesięcznie
Gospodarstwa pracownicze	1-osobowe	kobieta lub mężczyzna	541,91
	2-osobowe	kobieta + mężczyzna	455,90
	3-osobowe	kobieta + mężczyzna + dziecko młodsze (4-6 lat)	439,68
	3-osobowe	kobieta + mężczyzna + dziecko starsze (13-15 lat)	480,90
	4-osobowe	kobieta + mężczyzna + dziecko młodsze + dziecko starsze	462,71
	5-osobowe	kobieta + mężczyzna + dziecko młodsze + 2x dziecko starsze	476,57
Gospodarstwa emeryckie	1-osobowe	kobieta lub mężczyzna	513,87
	2-osobowe	kobieta + mężczyzna	427,86

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, *Poziom i struktura zmodyfikowanego minimum egzystencji w 2013 r.*, Warszawa 2014, s. 2.

**Tab. Z.1.4 Relatywny wskaźnik głębokości ubóstwa oraz stopa zagrożenia ubóstwem zakotwiczona w czasie dla granicy ubóstwa z roku 2005 w latach 2010 – 2013 w Unii Europejskiej wg krajów**

Unia Europejska, kraje	Relatywny wskaźnik głębokości ubóstwa w %				Stopa zagrożenia ubóstwem zakotwiczona w czasie w % dla granicy ubóstwa z roku 2005			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>Unia Europejska (28 krajów)</b>	<b>22,8</b>	<b>22,9</b>	<b>23,3</b>	<b>23,8</b>	<b>12,9</b>	<b>14,1</b>	<b>14,7</b>	<b>15,2</b>
Austria	21,8	19,1	20,1	21,3	11,9	12,3	12,1	12,6
Belgia	18,0	18,6	18,7	19,2	12,3	13,1	13,6	11,5
Bułgaria	29,6	29,4	31,4	30,9	bd	bd	bd	bd
Chorwacja	27,6	27,9	31,0	28,1	bd	bd	bd	bd
Cypr	18,0	19,0	19,0	17,7	12,1	10,6	11,5	15,2
Czechy	21,1	17,2	19,1	16,6	5,1	5,1	5,5	4,8
Dania	21,6	21,4	22,8	23,7	11,6	10,9	11,8	10,6
Estonia	23,2	26,0	23,8	21,5	5,3	7,9	7,2	6,4
Finlandia	13,8	13,5	15,0	15,0	8,5	8,8	9,1	7,8
Francja	19,5	17,1	16,2	16,6	bd	bd	bd	bd
Grecja	23,4	26,1	29,9	32,7	16,3	22,9	32,3	40,0
Hiszpania	26,8	27,4	30,6	30,9	13,0	15,3	17,1	17,6
Holandia	16,2	15,5	17,3	16,5	6,9	8,1	8,4	8,7
Irlandia	15,5	17,5	19,1	17,4	13,3	16,4	18,6	17,8
Litwa	32,6	29,0	22,6	24,8	9,8	9,7	6,3	6,0
Luksemburg	18,6	15,7	15,0	17,5	14,2	14,9	17,3	18,3
Łotwa	28,9	31,7	28,6	27,5	8,3	10,1	8,9	7,9
Malta	17,3	17,7	16,1	19,1	12,1	11,4	10,3	9,8
Niemcy	20,7	21,4	21,1	20,4	13,3	14,1	14,2	14,7
Polska	22,2	21,4	22,2	22,6	6,3	6,1	6,1	5,8
Portugalia	22,7	23,2	24,1	27,4	14,1	15,8	18,0	19,5
Rumunia	30,6	31,8	30,9	32,6	bd	bd	bd	bd
Słowacja	25,7	22,8	20,5	24,1	2,6	2,7	2,1	2,8
Słowenia	20,2	19,9	19,1	20,4	8,3	8,8	9,2	11,7
Szwecja	19,7	18,5	18,9	19,8	7,3	7,7	7,1	7,1
Węgry	16,5	18,3	21,0	21,7	10,2	11,4	11,5	12,9
Wielka Brytania	21,4	21,3	20,9	19,6	16,8	17,1	16,2	16,2
Włochy	24,5	26,0	25,4	28,0	18,0	20,7	22,0	23,1

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tessi030&plugin=1> oraz [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_li22&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li22&lang=en) [dostęp na 26.04.2015].*

**Tab. Z.1.5 Współczynnik Giniego w Unii Europejskiej w latach 2010-2013**

Unia Europejska, kraje	Współczynnik Giniego w %			
	2010	2011	2012	2013
<b>Unia Europejska (28 krajów)</b>	<b>30,4</b>	<b>30,8</b>	<b>30,4</b>	<b>30,5</b>
Austria	28,3	27,4	27,6	27,0
Belgia	26,6	26,3	26,5	25,9
Bułgaria	33,2	35,0	33,6	35,4
Chorwacja	31,6	31,2	30,9	30,9
Cypr	30,1	29,2	31,0	32,4
Czechy	24,9	25,2	24,9	24,6
Dania	26,9	27,8	28,1	27,5
Estonia	31,3	31,9	32,5	32,9

Finlandia	25,4	25,8	25,9	25,4
Francja	29,8	30,8	30,5	30,1
Grecja	32,9	33,5	34,3	34,4
Hiszpania	33,5	34,0	34,2	33,7
Holandia	25,5	25,8	25,4	25,1
Irlandia	30,7	29,8	29,9	30,0
Litwa	37,0	33,0	32,0	34,6
Luksemburg	27,9	27,2	28,0	30,4
Łotwa	35,9	35,1	35,7	35,2
Malta	28,6	27,2	27,1	27,9
Niemcy	29,3	29,0	28,3	29,7
Polska	31,1	31,1	30,9	30,7
Portugalia	33,7	34,2	34,5	34,2
Rumunia	33,3	33,2	33,2	34,0
Słowacja	25,9	25,7	25,3	24,2
Słowenia	23,8	23,8	23,7	24,4
Szwecja	24,1	24,4	24,8	24,9
Węgry	24,1	26,8	26,9	28,0
Wielka Brytania	32,9	33,0	31,3	30,2
Włochy	31,2	31,9	31,9	32,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_di12&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12&lang=en) [dostęp na 26.04.2015].

**Tab. Z.1.6 Wskaźnik dalszego trwania życia w momencie narodzin dla kobiet i mężczyzn w latach 2010-2013 oraz wskaźnik samooceny stanu zdrowia w latach 2010-2013 w Unii Europejskiej wg krajów**

Unia Europejska, kraje	Wskaźnika dalszego trwania życia w momencie narodzin w latach								Wskaźnik samooceny stanu zdrowia w %			
	Mężczyźni				Kobiety							
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>Unia Europejska (28 krajów)</b>	<b>76,9</b>	<b>77,3</b>	<b>77,4</b>	<b>bd</b>	<b>82,8</b>	<b>83,1</b>	<b>83,1</b>	<b>bd</b>	<b>22,7</b>	<b>22,3</b>	<b>23,5</b>	<b>22,0</b>
Austria	77,8	78,3	78,4	78,6	83,5	83,8	83,6	83,8	32,4	31,2	34,2	31,3
Belgia	77,5	78,0	77,8	78,1	83,0	83,3	83,1	83,2	27,8	29,6	31,0	28,8
Bułgaria	70,3	70,7	70,9	71,3	77,4	77,8	77,9	78,6	18,3	17,0	18,0	17,0
Chorwacja	73,4	73,8	73,9	74,5	79,9	80,4	80,6	81,0	17,1	16,5	14,3	15,9
Cypr	79,2	79,3	78,9	80,1	83,9	83,1	83,4	85,0	43,8	47,0	46,5	45,7
Czechy	74,5	74,8	75,1	75,2	80,9	81,1	81,2	81,3	21,2	19,0	19,0	18,1
Dania	77,2	77,8	78,1	78,3	81,4	81,9	82,1	82,4	27,1	28,0	27,4	27,6
Estonia	70,9	71,4	71,4	72,8	80,8	81,3	81,6	81,7	8,1	7,8	8,9	9,1
Finlandia	76,9	77,3	77,7	78,0	83,5	83,8	83,7	84,1	21,2	21,6	17,2	17,8
Francja	78,2	78,7	78,7	79,0	85,3	85,7	85,4	85,6	23,2	22,6	25,2	22,9
Grecja	78,0	78,0	78,0	78,7	83,3	83,6	83,4	84,0	49,9	50,6	46,8	45,8
Hiszpania	79,2	79,5	79,5	80,2	85,5	85,6	85,5	86,1	17,9	21,6	22,1	19,0
Holandia	78,9	79,4	79,3	79,5	83,0	83,1	83,0	83,2	23,0	21,1	24,0	21,0
Irlandia	78,5	78,6	78,7	79,0	83,1	83,0	83,2	83,1	43,9	43,0	43,3	41,7
Litwa	67,6	68,1	68,4	68,5	78,9	79,3	79,6	79,6	6,7	6,6	7,1	8,6
Luksemburg	77,9	78,5	79,1	79,8	83,5	83,6	83,8	83,9	30,7	26,0	24,5	23,1
Łotwa	67,9	68,6	68,9	69,3	78,0	78,8	78,9	78,9	4,5	3,9	4,1	5,0
Malta	79,3	78,6	78,6	79,6	83,6	83,0	83,0	84,0	19,1	23,1	19,1	18,5
Niemcy	78,0	78,4	78,6	78,6	83,0	83,2	83,3	83,2	16,6	16,6	17,9	17,2
Polska	72,2	72,5	72,6	73,0	80,7	81,1	81,1	81,2	18,0	17,9	18,0	17,5
Portugalia	76,8	77,3	77,3	77,6	83,2	83,8	83,6	84,0	7,1	9,4	8,2	8,9

Rumunia	70,0	70,8	70,9	71,6	77,7	78,2	78,1	78,7	28,1	27,2	28,4	28,6
Słowacja	71,8	72,3	72,5	72,9	79,3	79,8	79,9	80,1	21,7	19,1	21,4	20,6
Słowenia	76,4	76,8	77,1	77,2	83,1	83,3	83,3	83,6	17,7	18,6	20,1	23,1
Szwecja	79,6	79,9	79,9	80,2	83,6	83,8	83,6	83,8	36,7	38,5	35,7	35,9
Węgry	70,7	71,2	71,6	72,7	78,6	78,7	78,7	79,1	15,9	16,0	16,2	15,8
Wielka Brytania	78,6	79,0	79,1	bd	82,6	83,0	82,8	bd	39,7	35,5	38,4	36,2
Włochy	79,5	79,7	79,8	80,3	84,7	84,8	84,8	85,2	14,9	13,1	13,7	14,0

*Źródło:* Opracowanie własne na podstawie: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00025&language=en> oraz [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth\\_silc\\_01&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_silc_01&lang=en) [dostęp na 28.04.2015].

**Tab. Z.1.7 Młodzież nie kontynuująca nauki oraz odsetek osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne wśród osób w wieku 25-64 lata w Unii Europejskiej w latach 2010-2013**

Unia Europejska, kraje	Młodzież niekontynuująca nauki jako % osób w wieku 18-24 lata z co najwyżej wykształceniem gimnazjal- nym				Odsetek osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne wśród osób w wieku 25-64 lata w %			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>Unia Europejska (28 krajów)</b>	<b>13,9</b>	<b>13,4</b>	<b>12,6</b>	<b>11,9</b>	<b>27,3</b>	<b>26,6</b>	<b>25,7</b>	<b>24,8</b>
Austria	8,3	8,5	7,8	7,5	17,6	17,6	17,1	17,0
Belgia	11,9	12,3	12,0	11,0	29,5	28,7	28,4	27,2
Bułgaria	13,9	11,8	12,5	12,5	20,6	20,0	19,0	18,2
Chorwacja	5,2	5,0	5,1	4,5	22,7	21,8	19,5	18,7
Cypr	12,7	11,3	11,4	9,1	26,0	24,8	22,6	21,5
Czechy	4,9	4,9	5,5	5,4	8,1	7,7	7,5	7,2
Dania	11,0	9,6	9,1	8,0	24,4	23,1	22,1	21,7
Estonia	11,0	10,6	10,3	9,7	10,7	10,9	10,0	9,4
Finlandia	10,3	9,8	8,9	9,3	17,0	16,3	15,2	14,1
Francja	12,5	11,9	11,5	9,7	29,2	28,4	27,5	24,9
Grecja	13,5	12,9	11,3	10,1	37,5	35,4	34,2	32,8
Hiszpania	28,2	26,3	24,7	23,6	47,1	46,0	45,3	44,5
Holandia	10,0	9,1	8,8	9,2	27,7	27,7	26,6	24,2
Irlandia	11,5	10,8	9,7	8,4	27,2	26,4	25,4	23,3
Litwa	7,9	7,4	6,5	6,3	8,1	7,1	6,7	6,6
Luksemburg	7,1	6,2	8,1	6,1	22,3	22,7	21,7	19,5
Łotwa	12,9	11,6	10,6	9,8	11,4	12,1	10,9	10,6
Malta	23,8	22,7	21,1	20,5	67,0	64,5	61,8	59,5
Niemcy	11,9	11,6	10,5	9,8	14,2	13,4	13,4	13,3
Polska	5,4	5,6	5,7	5,6	11,5	11,1	10,4	9,9
Portugalia	28,3	23,0	20,5	18,9	68,3	65,4	62,7	60,2
Rumunia	19,3	18,1	17,8	17,3	26,1	25,5	24,6	24,3
Słowacja	4,7	5,1	5,3	6,4	9,0	8,7	8,3	8,1
Słowenia	5,0	4,2	4,4	3,9	16,7	15,5	15,0	14,5
Szwecja	6,5	6,6	7,5	7,1	18,8	18,4	17,6	16,8
Węgry	10,8	11,4	11,8	11,9	18,8	18,5	18,0	17,5
Wielka Brytania	14,8	14,9	13,4	12,3	23,9	23,6	22,1	21,7
Włochy	18,6	17,8	17,3	16,8	44,9	44,0	42,8	41,8

*Źródło:* Opracowanie własne na podstawie: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc430&plugin=1> oraz <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/download.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc410> [dostęp na 29.04.2015].

**Tab. Z.1.8 Wartości graniczne dla wskaźników wykluczenia społecznego pomiędzy stopniami zagrożenia wykluczeniem społecznym dla roku 2013 w UE**

Wskaźniki	Granica stopni zagrożenia wykluczeniem społecznym	
	Niskiego i średniego	Średniego i wysokiego
Wskaźnik zagrożenie ubóstwem przed uwzględnieniem w dochodach transferów społecznych	21,95	29,85
Wskaźnik zagrożenie ubóstwem po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych	12,99	20,21
Skuteczność systemów zabezpieczenia społecznego	47,93	23,89
Wskaźnik kwintalowego zróżnicowania dochodów	3,93	6,07
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem trwałym	5,83	12,17
Relatywny wskaźnik głębokości ubóstwa	18,52	29,08
Stopa zagrożenia ubóstwem zakotwiczona w czasie	7,38	23,02
Współczynnik Giniego	26,79	34,21
Gospodarstwa domowe bez osób pracujących	8,32	14,08
Stopa bezrobocia długotrwałego	1,20	9,20
Rozproszenie regionalnego wskaźnika zatrudnienia	10,11	17,89
Młodzież niekontynuująca nauki	6,96	16,84
Wskaźnika dalszego trwania życia mężczyzn w momencie narodzin	81,01	73,79
Wskaźnika dalszego trwania życia kobiet w momencie narodzin	85,28	80,92
Wskaźnik samooceny zdrowia	32,85	11,15
Stopa bezrobocia trwałego	0,29	5,51
Wskaźnik osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne	10,78	38,82

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.1.9 Klasyfikacja krajów Unii Europejskiej według stopnia zagrożenia wykluczeniem społecznym na podstawie wskaźników dla 2013 roku**

Nazwa wskaźnika	Kraje UE zagrożone wykluczeniem społecznym według poszczególnych wskaźników w stopniu:		
	wysokim	średnim	niskim
<b>Wskaźnik zagrożenie ubóstwem przed uwzględnieniem w dochodach transferów społecznych</b>	Hiszpania, Irlandia, Litwa, Wielka Brytania	Austria, Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Cypr, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Luxemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowenia, Szwecja, Węgry, Włochy	Czechy, Holandia, Słowacja
<b>Wskaźnik zagrożenie ubóstwem po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych</b>	Bułgaria, Grecja, Hiszpania, Litwa, Rumunia	Austria, Belgia, Chorwacja, Cypr, Estonia, Francja, Irlandia, Luxemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy	Czechy, Dania, Finlandia, Holandia, Słowacja
<b>Skuteczność syste-</b>	Bułgaria, Grecja,	Austria, Belgia, Chorwacja, Cypr,	Czechy, Dania, Finlandia,



<b>mów zabezpieczenia społecznego</b>	Rumunia, Włochy	Estonia, Francja, Hiszpania, Litwa, Luxemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania,	Holandia, Irlandia
<b>Wskaźnik kwintalowego zróżnicowania dochodów</b>	Bułgaria, Grecja, Hiszpania, Litwa, Łotwa, Rumunia	Austria, Chorwacja, Cypr, Dania, Estonia, Francja, Irlandia, Luxemburg, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Wielka Brytania, Węgry, Włochy	Belgia, Czechy, Finlandia, Holandia, Słowacja, Słowenia, Szwecja,
<b>Wskaźnik zagrożenia ubóstwem trwałym</b>	Bułgaria, Grecja, Rumunia, Włochy	Austria, Belgia, Cypr, Estonia, Finlandia, Francja, Hiszpania, Holandia, Litwa, Luxemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Węgry, Wielka Brytania	Czechy, Dania, Szwecja
<b>Relatywny wskaźnik głębokości ubóstwa</b>	Bułgaria, Grecja, Hiszpania, Rumunia	Austria, Belgia, Chorwacja, Dania, Estonia, Litwa, Łotwa, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy	Cypr, Czechy, Finlandia, Francja, Holandia, Irlandia, Luxemburg
<b>Stopa zagrożenia ubóstwem zakotwiczona w czasie</b>	Grecja, Włochy	Austria, Belgia, Cypr, Dania, Finlandia, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Luxemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Portugalia, Słowenia, Węgry, Wielka Brytania,	Czechy, Estonia, Litwa, Polska, Słowacja, Szwecja
<b>Współczynnik Giniego</b>	Bułgaria, Grecja, Litwa, Łotwa	Austria, Chorwacja, Cypr, Dania, Estonia, Francja, Hiszpania, Irlandia, Luxemburg, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Rumunia, Węgry, Wielka Brytania, Włochy	Belgia, Czechy, Finlandia, Holandia, Słowacja, Słowenia, Szwecja
<b>Gospodarstwa domowe bez osób pracujących</b>	Grecja, Hiszpania, Irlandia	Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Cypr, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Holandia, Litwa, Łotwa, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy	Austria, Czechy, Luxemburg, Malta, Niemcy
<b>Stopa bezrobocia długotrwałego</b>	Chorwacja, Grecja, Hiszpania, Portugalia, Słowacja	Austria, Belgia, Bułgaria, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Holandia, Irlandia, Litwa, Luxemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Polska, Rumunia, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy	
<b>Rozproszenie regionalnego wskaźnika zatrudnienia</b>	Włochy	Hiszpania	Austria, Belgia, Bułgaria, Czechy, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Holandia, Niemcy, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania
<b>Młodzież niekontynuująca nauki</b>	Hiszpania, Malta, Portugalia, Rumunia	Austria, Belgia, Bułgaria, Cypr, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Holandia, Irlandia, Łotwa, Niemcy, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy	Chorwacja, Czechy, Litwa, Luxemburg, Polska, Słowacja, Słowenia
<b>Wskaźnika dalszego trwania życia mężczyzn w momencie narodzin</b>	Bułgaria, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Rumunia, Słowacja, Węgry	Austria, Belgia, Chorwacja, Cypr, Czechy, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Luxemburg, Malta, Niemcy, Portugalia, Słowenia, Szwecja,	

		Wielka Brytania, Włochy	
<b>Wskaźnika dalszego trwania życia kobiet w momencie narodzin</b>	Bułgaria, Litwa, Łotwa, Rumunia, Słowacja, Węgry	Austria, Belgia, Chorwacja, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Grecja, Holandia, Irlandia, Luxemburg, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowenia, Szwecja, Wielka Brytania, Włochy	Francja, Hiszpania
<b>Wskaźnik samoo-ceny zdrowia</b>	Estonia, Litwa, Łotwa, Portugalia	Austria, Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Czechy, Dania, Finlandia, Francja, Hiszpania, Holandia, Luxemburg, Malta, Niemcy, Polska, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Węgry, Włochy	Cypr, Grecja, Irlandia, Szwecja, Wielka Brytania
<b>Stopa bezrobocia trwałego</b>	Chorwacja, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Portugalia, Słowacja	Austria, Belgia, Bułgaria, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Holandia, Litwa, Luxemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Polska, Rumunia, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy	
<b>Wskaźnik osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne</b>	Hiszpania, Malta, Portugalia, Włochy	Austria, Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Cypr, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Holandia, Irlandia, Luxemburg, Niemcy, Rumunia, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania,	Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Słowacja

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.1.10 Współczynnik skolaryzacji netto w grupie wiekowej 16-18 lat dla osób uczęszczających do szkół ponadgimnazjalnych w Polsce wg województw w latach 2010-2013**

Województwo, Polska	Współczynnik skolaryzacji netto ogółem dla osób w wieku 16-18 lat uczęszczających do szkół ponadgimnazjalnych w %			
	2010	2011	2012	2013
<b>POLSKA</b>	<b>89,0</b>	<b>88,9</b>	<b>88,6</b>	<b>88,5</b>
dolnośląskie	86,4	85,7	85,5	85,2
kujawsko-pomorskie	86,4	86,5	86,2	86,1
lubelskie	92,4	92,2	92,1	91,8
lubuskie	85,7	85,0	83,9	83,2
łódzkie	88,3	88,4	88,7	88,9
małopolskie	92,6	92,5	92,1	91,7
mazowieckie	90,8	90,9	91,2	91,5
opolskie	86,2	85,8	85,7	85,4
podkarpackie	91,3	91,7	91,2	90,9
podlaskie	88,9	88,7	88,4	88,1
pomorskie	87,1	86,9	86,5	86,3
śląskie	89,0	88,8	88,5	88,3
świętokrzyskie	92,3	91,9	91,6	92,1
warmińsko-mazurskie	84,5	84,4	84,0	83,0
wielkopolskie	90,0	89,9	89,8	89,7
zachodniopomorskie	82,3	82,2	81,1	80,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS: <http://www.stat.gov.pl/bdl> [dostęp na 06.05.2015].

**Tab. Z.1.11 Wskaźnik przeciętnego dalszego trwania życia w momencie narodzin w Polsce wg płci i województw w latach 2010-2013**

Polska, województwo	Przeciętne dalsze trwanie życia w latach w momencie narodzin							
	mężczyźni				kobiety			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>POLSKA</b>	72,1	72,4	72,7	73,1	80,6	80,9	81,0	81,1
dolnośląskie	71,7	72,1	72,3	72,5	80,2	80,5	80,3	80,9
kujawsko-pomorskie	71,4	72,2	72,8	72,9	79,8	80,1	80,3	80,5
lubelskie	71,2	71,7	72,4	72,7	81,0	81,1	81,5	81,6
lubuskie	71,5	71,5	72,3	72,2	80,1	79,9	80,3	80,1
łódzkie	70,1	70,4	70,6	70,7	79,4	79,5	79,8	80,1
małopolskie	73,7	73,9	74,0	74,8	81,4	81,7	81,9	82,0
mazowieckie	72,6	72,7	72,9	73,4	81,0	81,6	81,3	81,6
opolskie	73,0	73,4	73,1	73,5	80,4	81,0	80,6	80,9
podkarpackie	73,7	74,1	74,3	74,8	81,8	82,0	82,1	82,4
podlaskie	72,5	73,3	73,1	73,2	81,9	81,8	82,3	82,3
pomorskie	73,0	73,4	73,3	74,1	80,8	81,0	80,9	81,2
śląskie	71,6	71,9	72,0	72,4	79,7	79,8	80,0	80,1
świętokrzyskie	71,8	72,0	72,7	72,8	80,9	81,3	81,5	81,5
warmińsko-mazurskie	71,3	71,5	71,7	71,9	80,4	80,7	81,0	80,8
wielkopolskie	72,5	72,9	73,2	73,5	80,5	80,9	80,8	80,6
zachodniopomorskie	71,3	71,8	72,6	72,7	80,1	80,4	80,5	80,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS: <http://www.stat.gov.pl/bdl> [dostęp na 06.05.2015].

**Tab. Z.1.12 Wartości graniczne dla wskaźników wykluczenia społecznego pomiędzy stopniami zagrożenia wykluczeniem społecznym dla roku 2013 w Polsce**

Wskaźniki	Granica stopni zagrożenia wykluczeniem społecznym	
	Niskiego i średniego	Średniego i wysokiego
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych przy założeniu granicy ubóstwa jako minimum egzystencji	5,03	9,77
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych przy założeniu granicy ubóstwa jako 50% średnich wydatków gospodarstw domowych w Polsce	12,00	20,40
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych przy założeniu granicy ubóstwa jako ustawowej granicy ubóstwa	9,24	16,36
Stopa bezrobocia długotrwałego	2,81	4,73
Wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących	8,58	12,22
Dyspersja regionalnego wskaźnika zatrudnienia względem powiatów	35,83	121,53
Współczynnik skolaryzacji netto	91,99	84,93
Wskaźnika dalszego trwania życia mężczyzn w momencie narodzin	74,14	72,06
Wskaźnika dalszego trwania życia kobiet w momencie narodzin	81,86	80,34

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.1.13 Województwa według stopnia zagrożenia wykluczeniem społecznym dla poszczególnych wskaźników w 2013 roku**

Nazwa wskaźnika	Województwa zagrożone wykluczeniem społecznym według poszczególnych wskaźników w stopniu:		
	wysokim	średnim	niskim
<b>Wskaźnik zagrożenia ubóstwem dla granicy ubóstwa na poziomie minimum egzystencji</b>	podlaskie, warmińsko-mazurskie	dolnośląskie, kujawsko-pomorskie, lubelskie, lubuskie, łódzkie, małopolskie, mazowieckie, opolskie, podkarpackie, pomorskie, świętokrzyskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie	śląskie
<b>Wskaźnik zagrożenia ubóstwem dla granicy ubóstwa równej 50% średnich wydatków gospodarstw domowych</b>	lubelskie, podkarpackie, podlaskie, warmińsko-mazurskie	dolnośląskie, kujawsko-pomorskie, lubuskie, łódzkie, małopolskie, mazowieckie, opolskie, pomorskie, świętokrzyskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie	śląskie
<b>Wskaźnik zagrożenia ubóstwem dla granicy ubóstwa na poziomie ustawowej granicy ubóstwa</b>	lubelskie, podkarpackie, podlaskie, warmińsko-mazurskie	kujawsko-pomorskie, lubuskie, łódzkie, małopolskie, mazowieckie, opolskie, pomorskie, świętokrzyskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie	dolnośląskie, śląskie
<b>Stopa bezrobocia długotrwałego (ponad 1 rok)</b>	łódzkie, świętokrzyskie	dolnośląskie, kujawsko-pomorskie, lubelskie, małopolskie, podkarpackie, podlaskie, pomorskie, śląskie, warmińsko-mazurskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie	lubuskie, mazowieckie, opolskie
<b>Wskaźnik gospodarstw domowych bez osób pracujących</b>	dolnośląskie, warmińsko-mazurskie	kujawsko-pomorskie, lubelskie, lubuskie, łódzkie, małopolskie, opolskie, podkarpackie, podlaskie, pomorskie, śląskie, świętokrzyskie, zachodniopomorskie	mazowieckie, wielkopolskie
<b>Rozproszenie regionalnego wskaźnika zatrudnienia względem powiatów w ramach województw</b>	dolnośląskie, opolskie, śląskie	lubelskie, lubuskie, małopolskie, mazowieckie, podkarpackie, podlaskie, pomorskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, wielkopolskie	kujawsko-pomorskie, łódzkie, zachodniopomorskie
<b>Współczynnik skalaryzacji netto</b>	lubuskie, warmińsko-mazurskie, zachodniopomorskie	dolnośląskie, kujawsko-pomorskie, lubelskie, łódzkie, małopolskie, mazowieckie, opolskie, podkarpackie, podlaskie, pomorskie, śląskie, wielkopolskie	świętokrzyskie
<b>Wskaźnik dalszego trwania życia dla mężczyzn</b>	łódzkie, warmińsko-mazurskie	dolnośląskie, kujawsko-pomorskie, lubelskie, lubuskie, mazowieckie, opolskie, podlaskie, pomorskie, śląskie, świętokrzyskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie	małopolskie, podkarpackie
<b>Wskaźnik dalszego trwania życia dla kobiet</b>	lubuskie, łódzkie, śląskie	dolnośląskie, kujawsko-pomorskie, lubelskie, mazowieckie, opolskie, pomorskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie	małopolskie, podkarpackie, podlaskie

*Źródło: Opracowanie własne.*

## Załącznik 2: Tabele do rozdziału 2

**Tab. Z.2.1 Instrumenty aktywnej polityki rynku pracy w Polsce**

Nazwa instrumentu	Opis
Dodatek aktywizacyjny	kwota wypłacana osobie, która będąc bezrobotnym posiadającym prawo do zasiłku, podejmuje samodzielnie lub w wyniku skierowania przez powiatowy urząd pracy zatrudnienie lub inną pracę zarobkową
Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanych bezrobotnych	udzielana podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą albo niepubliczne przedszkole lub szkołę niepubliczną albo producentom rolnym
Finansowanie kosztów zorganizowanego przejazdu	przeznaczone dla bezrobotnych i poszukujących pracy, w związku z udziałem tych osób w targach pracy i giełdach pracy organizowanych przez wojewódzki urząd pracy w ramach pośrednictwa pracy
Prace interwencyjne	zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie bezrobotnych
Prace społecznie użyteczne	prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej
Przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej, na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej	przeznaczone dla bezrobotnych, absolwentów lub absolwentów centrów integracji społecznej, w wysokości zgodnej z zawartą umową, lecz nie wyższej niż 6-krotna wysokości przeciętnego wynagrodzenia, a w przypadku gdy działalność jest podejmowana na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych, wysokość przyznanych bezrobotnemu środków nie może przekraczać 4-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka założyciela spółdzielni oraz 3-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka przystępującego do spółdzielni socjalnej po jej założeniu
Roboty publiczne	zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty - z wyłączeniem prac organizowanych w urzędach pracy - gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków
Staż	nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą
Przygotowanie zawodowe dorosłych	instrument aktywizacji w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych, realizowany bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	przeznaczone dla bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia; może być udzielana gdy bezrobotny podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową lub zostanie skierowany na staż, przygotowanie zawodowe dorosłych lub szkolenie oraz pod warunkiem osiągania z tego tytułu miesięcznie przychodów nieprzekraczających minimalnego wynagrodzenia za pracę
Umowa z agencją zatrudnienia na doprowadzenie bezrobotnego do zatrudnienia	zawierana przez starostę z agencją w celu doprowadzenia skierowanego bezrobotnego będącego w szczególnej sytuacji na rynku pracy do podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych, stanowiących odpowiednią pracę, przez okres co najmniej 6 miesięcy
Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy	preferencyjna pożyczka dla pracodawców tworzących miejsca pracy dla bezrobotnych oferowana przez pośredników finansowych wybranych przez Bank Gospodarstwa Krajowego, pożyczka ta może być częściowo lub w całości umarzana

Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej	preferencyjna pożyczka dla bezrobotnych podejmujących działalność gospodarczą oferowana przez pośredników finansowych wybranych przez Bank Gospodarstwa Krajowego, pożyczka ta może być częściowo lub w całości umarzana; dodatkowo dla tych osób istnieje możliwość sfinansowania usług doradczych i szkoleniowych
Świadczenia przysługujące rolnikom zwalnianym z pracy	pokrycie składek na ubezpieczenia społeczne rolników w okresie pierwszych 4 kwartałów po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego; sfinansowanie kosztów szkolenia w celu podjęcia zatrudnienia lub pozarolniczej działalności poza gospodarstwem rolnym; jednorazowe środki na podjęcie pozarolniczej działalności lub na zakup ziemi, nie wyłączając działalności wytwórczej lub usługowej związanej z rolnictwem
Program Aktywizacja i Integracja	do udziału kierowani są bezrobotni, dla których jest ustalony profil pomocy III, korzystający ze świadczeń pomocy społecznej, w szczególności realizujący kontrakt socjalny; w ramach programu prowadzi się reintegrację zawodową za pomocą prac społecznie użytecznych oraz reintegrację społeczną w formach: grupowego poradnictwa specjalistycznego, warsztatów trenerskich i grup wsparcia
Programy specjalne	programy wdrażane przez starostów w celu prowadzenia aktywizacji zawodowej; finansowane ze środków Funduszu Pracy po uzyskaniu pozytywnej opinii powiatowej rady rynku pracy
Programy regionalne	inicjowane przez marszałków województw, prowadzone przez wojewódzkie urzędy pracy na podstawie diagnozy regionalnego rynku pracy; finansowane ze środków Funduszu Pracy, choć mogą być wspierane z innych źródeł
Zlecanie działań aktywizacyjnych	marszałek województwa może zlecić agencji zatrudnienia pakiet działań mających na celu podjęcie i utrzymanie przez długotrwale bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej
Bon szkoleniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia	bon stanowi gwarancję skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia; przyznanie i realizacja następuje na podstawie indywidualnego planu działania oraz uprawdopodobnienia przez bezrobotnego podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej
Bon stażowy dla bezrobotnego do 30 roku życia	przyznawany na podstawie indywidualnego planu działania, stanowi gwarancję skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy
Bon zatrudnieniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia	przyznawany na podstawie indywidualnego planu działania, stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu powiatowy urząd pracy przyznał ten bon
Bon na zasiedlenie dla bezrobotnego do 30 roku życia	przyznawany na wniosek zainteresowanego w związku z podjęciem przez bezrobotnego poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej
Refundacja kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne	może się odbyć jednorazowo w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego
Stypendia w okresie kontynuowania nauki	może być wypłacone bezrobotnemu bez kwalifikacji zawodowych, który w okresie 12 miesięcy od dnia zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy podjął dalszą naukę w szkole ponadgimnazjalnej dla dorosłych, będącej szkołą publiczną lub niepubliczną o uprawnieniach szkoły publicznej, albo w szkole wyższej, gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych
Zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania	przyznawane do 12 miesięcy, gdy bezrobotny podejmuje pracę poza miejscem zamieszkania lub przez okres odbywania u pracodawcy stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego
Grant na telepracę	przyznawany pracodawcy dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną

Świadczenie aktywizacyjne po przerwie związanej z wychowaniem dziecka	przyznawany pracodawcy za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną
Refundacja kosztów składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących pierwszą pracę	przysługuje przez okres do 12 miesięcy w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego
Dofinansowanie wynagrodzenia za bezrobotnego 50+	przysługuje w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego; przyznawane na 12 miesięcy na bezrobotnych w wieku 50-60 lat lub 24 miesiące na bezrobotnych powyżej 60 roku życia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.mpips.gov.pl/praca/instrumenty/> [dostęp na 20.08.2014]; Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.).

**Tab. Z.2.2 Projekty przewodnie w ramach priorytetu „Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu” strategii Europa 2020**

Nazwa i cel projektu	Zadania Komisji Europejskiej	Zadania państw członkowskich
„Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” Celem projektu jest stworzenie warunków do unowocześnienia rynków pracy w związku z rosnącym poziomem bezrobocia oraz zapewnienie trwałości naszych modeli społecznych.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• opracować i zrealizować, wraz z europejskimi partnerami społecznymi, drugi etap programu <i>flexicurity</i>, aby znaleźć metody lepszego radzenia sobie z transformacją gospodarczą oraz walczyć z bezrobociem i zwiększyć poziom aktywności zawodowej,</li> <li>• dostosować ramy prawne, zgodnie z zasadami „inteligentnych regulacji”, do zmieniających się modeli organizacji pracy oraz do nowych zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy,</li> <li>• ułatwiać i wspierać mobilność siły roboczej w UE oraz lepiej dopasowywać popyt i podaż na rynku pracy przy odpowiednim wsparciu finansowym funduszy strukturalnych,</li> <li>• zwiększyć potencjał partnerów społecznych i w pełni wykorzystywać możliwości dialogu społecznego do rozwiązywania problemów na wszystkich poziomach,</li> <li>• zainicjować opracowanie strategicznych ram prawnych dotyczących współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia z udziałem wszystkich zainteresowanych podmiotów,</li> <li>• zapewnić zdobywanie i uznawanie kompetencji koniecznych do kontynuowania nauki i na rynku pracy w toku kształcenia ogólnego, zawodowego, wyższego i kształcenia dorosłych, a także opracować wspólny język i narzędzie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zrealizować własne ścieżki w zakresie <i>flexicurity</i> zgodnie z uzgodnieniami Rady Europejskiej, aby zmniejszyć segmentację rynku pracy oraz ułatwiać zmianę i pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego,</li> <li>• analizować i regularnie monitorować skuteczność działania systemów podatkowych i systemów świadczeń, tak aby praca była opłacalna, i jednocześnie usuwać czynniki zniechęcające do pracy na własny rachunek,</li> <li>• wspierać nowe sposoby utrzymania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, wspierać aktywność osób starszych oraz zwiększyć równouprawnienie płci,</li> <li>• wspierać i kontrolować skuteczne wprowadzanie w życie wyników dialogu społecznego,</li> <li>• dodać silny bodziec do realizacji europejskich ram kwalifikacji poprzez opracowanie krajowych ram kwalifikacji,</li> <li>• zapewnić zdobywanie i uznawanie kompetencji koniecznych do kontynuowania nauki i na rynku pracy w toku kształcenia ogólnego, zawodowego, wyższego i kształcenia dorosłych, w tym także w toku uczenia się pozaformalnego i nieformalnego,</li> <li>• utworzyć partnerstwo przedstawicieli świata edukacji i szkoleń oraz przedstawicieli rynku pracy,</li> </ul>

	operacyjne do celów kształcenia/szkolenia i pracy: europejskie zasady ramowe dotyczące umiejętności, kompetencji i zawodów (ESCO).	przede wszystkim włączając partnerów społecznych do planowania potrzeb w zakresie kształcenia i szkolenia.
<p>„Europejski program walki z ubóstwem”</p> <p>Projekt dąży do zapewnienia spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej, stanowi kontynuację idei Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym i ma na celu zwiększenie świadomości i uznanie praw podstawowych osób ubogich i wykluczonych społecznie, dając im szansę godnego życia i aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zmienić otwartą metodę koordynacji w zakresie włączenia społecznego i ochrony socjalnej w platformę współpracy, wzajemnej oceny i wymiany dobrych praktyk oraz w instrument służący zachęcaniu podmiotów publicznych i prywatnych do zmniejszania wykluczenia społecznego i do podejmowania konkretnych działań, między innymi z wykorzystaniem ukierunkowanego wsparcia z funduszy strukturalnych,</li> <li>• opracować i wdrożyć programy propagujące innowacje społeczne na rzecz osób w trudnej sytuacji społecznej, przede wszystkim poprzez dostęp do innowacyjnego kształcenia, szkoleń i możliwości zatrudnienia wśród społeczności znajdujących się w niekorzystnej sytuacji ekonomiczno-społecznej,</li> <li>• walczyć z dyskryminacją (np. osób niepełnosprawnych) oraz opracować nowy program na rzecz integracji migrantów i umożliwienia im pełnego wykorzystania własnego potencjału,</li> <li>• ocenić adekwatność i trwałość systemów ochrony socjalnej i systemów emerytalnych oraz znaleźć sposoby zapewnienia lepszego dostępu do systemów opieki zdrowotnej.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• propagować wspólne i indywidualne poczucie odpowiedzialności za walkę z ubóstwem i wykluczeniem społecznym,</li> <li>• opracować i przeprowadzić działania mające na celu rozwiązanie konkretnych problemów grup szczególnie zagrożonych (rodziców samotnie wychowujących dzieci, starszych kobiet, mniejszości, Romów, osób niepełnosprawnych i bezdomnych),</li> <li>• w pełni wykorzystywać swoje systemy ochrony socjalnej i emerytalne, aby zapewnić odpowiednie wsparcie dochodu i dostęp do opieki zdrowotnej.</li> </ul>

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Komunikat Komisji Europejskiej, Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela 2010, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, s. 21-22.*

**Tab. Z.2.3 Struktura Strategii Rozwoju Kraju 2020**

Obszary strategiczne:	Cele strategiczne:	Priorytetowe kierunki interwencji publicznej:
Sprawne i efektywne państwo	Przejsie od administrowania do zarządzania rozwojem	Uporządkowanie kompetencji umożliwiające realizację działań rozwojowych
		Zwiększenie efektywności instytucji publicznych
		Poprawa jakości prawa
		Zapewnienie ładu przestrzennego
	Zapewnienie środków na działania rozwojowe	Modernizacja struktury wydatków publicznych
		Poprawa efektywności środków publicznych
		Zwiększenie wykorzystania środków pozabudżetowych
	Wzmocnienie warunków sprzyjających realizacji indywidualnych potrzeb i aktywności obywatela	Poprawa skuteczności wymiaru sprawiedliwości
		Rozwój kapitału społecznego
		Zwiększenie bezpieczeństwa obywatela
Konkurencyjna gospodarka	Wzmocnienie stabilności makroekonomicznej	Utrwalenie bezpieczeństwa narodowego
		Uzdrowienie finansów publicznych
		Zwiększenie stopy oszczędności i inwestycji



		Integracja ze strefą euro
		Rozwój eksportu towarów i usług
	Wzrost wydajności gospodarki	Zwiększenie produktywności gospodarki
		Wzrost udziału przemysłów i usług średnio i wysoko zaawansowanych technologicznie
		Zwiększenie konkurencyjności i modernizacja sektora rolno-spożywczego
		Poprawa warunków ramowych dla prowadzenia działalności gospodarczej
	Zwiększenie innowacyjności gospodarki	Wzrost popytu na wyniki badań naukowych
		Podwyższenie stopnia komercjalizacji badań
		Zapewnienie kadr dla B+R
		Zwiększenie wykorzystania rozwiązań innowacyjnych
	Rozwój kapitału ludzkiego	Zwiększanie aktywności zawodowej
		Poprawa jakości kapitału ludzkiego
		Zwiększanie mobilności zawodowej i przestrzennej
	Zwiększenie wykorzystania technologii cyfrowych	Zapewnienie powszechnego dostępu do Internetu
		Upowszechnienie wykorzystania technologii cyfrowych
		Zapewnienie odpowiedniej jakości treści i usług cyfrowych
	Bezpieczeństwo energetyczne i środowisko	Racjonalne gospodarowanie zasobami
		Poprawa efektywności energetycznej
		Zwiększenie dywersyfikacji dostaw paliw i energii
		Poprawa stanu środowiska
	Zwiększenie efektywności transportu	Adaptacja do zmian klimatu
		Zwiększenie efektywności zarządzania w sektorze transportowym
		Modernizacja i rozbudowa połączeń transportowych
		Udrożnienie obszarów miejskich
Spójność społeczna i terytorialna	Integracja społeczna	Zwiększenie aktywności osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym
		Zmniejszenie ubóstwa w grupach najbardziej nim zagrożonych
	Zapewnienie dostępu i określonych standardów usług publicznych	Podnoszenie jakości i dostępności usług publicznych
		Zwiększenie efektywności systemu świadczenia usług publicznych
	Wzmocnienie mechanizmów terytorialnego równoważenia rozwoju oraz integracja przestrzenna dla rozwijania i pełnego wykorzystania potencjałów regionalnych	Tworzenie warunków instytucjonalnych, prawnych i finansowych dla realizacji działań rozwojowych w regionach
		Wzmacnianie ośrodków wojewódzkich
		Tworzenie warunków dla rozwoju ośrodków regionalnych, subregionalnych i lokalnych oraz wzmacniania potencjału obszarów wiejskich
		Zwiększenie spójności terytorialnej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Uchwała nr 157 Rady Ministrów z dnia 25.09.2012 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kraju 2020 (Monitor Polski 2012, poz. 882), s. 3-4.

**Tab. Z.2.4 Działania z zakresu integracji społecznej planowane w ramach Strategii Rozwoju Kraju 2020**

<b>Priorytetowy kierunek interwencji publicznej:</b>	<b>Planowane działania:</b>
Zwiększenie aktywności osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym	zmiany w systemie świadczeń społecznych (stymulowanie aktywności, zintegrowane bazy danych różnych służb itp.) – lepsze dopasowanie wsparcia
	programy integracji społecznej nastawione na likwidowanie deficytów jednostek oraz wspieranie ich potencjałów
	zwiększony dostęp do rehabilitacji
	kampanie społeczne przygotowujące środowiska lokalne, pracodawców, urzędników na aktywne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w społeczeństwie
	program e-integracji (działania edukacyjne i zapewnienie odpowiednich treści i usług) nakierowany na grupy zagrożone wykluczeniem cyfrowym
	rozwój instrumentów legislacyjnych i finansowych wspierających ekonomię społeczną
	tworzenie warunków dla rozwoju oraz promocja aktywności zawodowej i społecznej seniorów
	zapewnienie powszechnego dostępu do wysokiej jakości edukacji na jej wszystkich etapach oraz do kultury (w tym upowszechnienie uczenia się przez całe życie, e-edukacja, edukacja kulturalna)
	wsparcie dla zwiększenia dostępności i poprawy jakości elastycznych form opieki nad dziećmi, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich i małych miast
	zwiększenie dostępności komunikacyjnej, ułatwiającej dostęp do usług oraz rynków pracy
Zmniejszenie ubóstwa w grupach najbardziej nim zagrożonych	zmiany w systemie świadczeń społecznych - lepsze dopasowanie wsparcia
	zwiększenie dostępności różnych form pomocy dla uczniów (obiady, podręczniki itp.)
	zwiększenie dostępności i poprawa jakości elastycznych form opieki nad dziećmi, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich i małych miast
	inwestycje infrastrukturalne pozwalające niepełnosprawnym na obecność w przestrzeni publicznej
	nowe programy szkolne włączające osoby niepełnosprawne
	stworzenie efektywnego systemu wynajmu mieszkań, rozwój budownictwa socjalnego, racjonalizacja zasad gospodarowania publicznym zasobem mieszkaniowym oraz zasobami towarzystw budownictwa społecznego itp.
	pierwszy etap tworzenia nowego systemu opieki nad osobami niesamodzielnymi i w podeszłym wieku - uszczelnienie i poprawa efektywności systemu
	tworzenie warunków dla rozwoju oraz promocja aktywności zawodowej i społecznej seniorów – wdrażanie modelu „srebrnej gospodarki”

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Uchwała nr 157 Rady Ministrów z dnia 25.09.2012 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kraju 2020 (Monitor Polski 2012, poz. 882), s. 112-114.*

**Tab. Z.2.5 Odsetek pracujących w poszczególnych sektorach gospodarki wg województw na podstawie BAEL w 2013 roku**

Polska, województwo	Odsetek pracujących w sektorach gospodarki w roku 2013 w %		
	rolniczy	przemysłowy	usługowy
<b>POLSKA</b>	<b>12,0</b>	<b>30,5</b>	<b>57,4</b>
dolnośląskie	5,5	34,8	59,5
kujawsko-pomorskie	15,4	30,1	54,5
lubelskie	26,5	21,8	51,7
lubuskie	8,6	33,1	58,0
łódzkie	13,1	31,6	55,2
małopolskie	11,9	31,3	56,7
mazowieckie	11,0	22,2	66,8
opolskie	11,8	36,1	51,7
podkarpackie	17,9	30,4	51,8
podlaskie	24,3	23,0	52,8
pomorskie	7,0	31,0	61,9
śląskie	2,6	39,6	57,6
świętokrzyskie	21,8	27,8	50,4
warmińsko-mazurskie	12,7	30,8	56,5
wielkopolskie	13,0	35,5	51,5
zachodniopomorskie	8,0	29,2	62,8

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://stat.gov.pl/bdl/> [dostęp na 25.08.2014].*

### Załącznik 3: Charakterystyka form prawnych podmiotów ekonomii społecznej w Polsce

**Stowarzyszenie** to dobrowolne, samorządne, trwałe zrzeszenia o celach niezarobkowych. Stowarzyszenie opiera swoją działalność na pracy społecznej członków, ale do prowadzenia swych spraw może również zatrudniać pracowników. Do powstania stowarzyszenia potrzebnych jest minimum 15 członków.<sup>349</sup>

Stowarzyszenia działają w oparciu o przyjęte przez siebie statuty, które muszą respektować naczelną zasadę demokratycznego podejmowania decyzji przez najwyższy organ jakim jest walne zgromadzenie członków. Stowarzyszenia mają obowiązek posiadania zarządu (organ uprawniony do reprezentacji na zewnątrz) oraz organu nadzoru wewnętrznego, najczęściej w postaci komisji rewizyjnej. Nadzór nad stowarzyszeniami pełni również starosta powiatowy lub wojewoda.<sup>350</sup> Stowarzyszenie rozpoczyna swoją działalność z chwilą wpisania do Krajowego Rejestru Sądowego (KRS) do Rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Jednak stowarzyszenia, które chcą prowadzić również działalność gospodarczą, czyli stać się podmiotem ekonomii społecznej, podlegają dodatkowo wpisowi do Rejestru przedsiębiorców. Stowarzyszenia, jako organizacje non-profit nie płacą podatku dochodowego, o ile postanowią o przekazaniu zysku na cele statutowe. Stowarzyszenia mogą wyodrębnić od prowadzonej działalności gospodarczej działalność pożytku publicznego, a następnie ubiegać się o status organizacji pożytku publicznego. W ten sposób można pozyskiwać środki z odpisów 1% podatku dochodowego na rzecz takich organizacji. Dodatkowo, przy odpowiednio dobranych celach statutowych mogą ubiegać się o wpisanie na listę organizacji uprawnionych do otrzymywania nawiązek, czyli kar finansowych orzeczonych w procesie karnym, które są zasądzane wybranej przez sąd organizacji.<sup>351</sup>

**Fundacją** nazywamy organizację ustanowioną przez osoby fizyczne lub prawne, która ma za zadanie zbierać fundusze dla realizacji celów społecznie lub gospodarczo użytecznych, w szczególności, takich jak: ochrona zdrowia, rozwój gospodarki i nauki, oświata i wychowanie, kultura i sztuka, opieka i pomoc społeczna, ochrona środowiska oraz opieka nad zabytkami. Fundator lub fundatorzy ustanawiają fundację w formie aktu notarialnego, a następnie rejestrują w KRS. Statut fundacji określa zasady jej funkcjonowania właściwie we wszystkich zakresach, łącznie z tym czy organizacja prowadzi działalność gospodarczą oraz czy podejmowanie decyzji związane jest z jakimiś procedurami demokratycznymi. Zasady rozliczeń z podatku dochodowego, uzyskania statusu organizacji pożytku publicznego, czy otrzymywania nawiązek są w przypadku fundacji analogiczne jak dla stowarzyszeń.<sup>352</sup>

<sup>349</sup> Art. 2 Ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 roku Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. 1989 nr 20 poz. 104 z późn. zm.)

<sup>350</sup> Z wyłączeniem stowarzyszeń akademickich, nad którymi nadzór może sprawować rektor.

<sup>351</sup> Sobczak M., Biorę sprawy w swoje ręce ... Tylko w jakiej formie prawnej?, [w] Rogozińska-Pawelczyk A., Majewski D. (red.), Absolwent na rynku pracy, WUL, Łódź 2011, s. 187.

<sup>352</sup> Szustek A., Polski sektor społeczny, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2008, s. 405-405.

Najbardziej klasycznym podmiotem ekonomii społecznej jest **spółdzielnia**, czyli dobrowolne zrzeszenie nieograniczonej liczby osób, o zmiennym składzie osobowym i zmiennym funduszu udziałowym, które w interesie swoich członków prowadzi wspólną działalność gospodarczą. Spółdzielnia podlega wpisowi do KRS, jej majątek stanowi własność członków, których musi posiadać minimum dziesięciu (mogą to być również osoby prawne, jeśli statut nie stanowi inaczej).<sup>353</sup>

Decyzje w spółdzielniach podejmowane są w demokratyczny sposób, a najwyższym organem spółdzielni jest walne zgromadzenie członków, na którym każdy z członków ma jeden głos niezależnie od wysokości wkładu w fundusz udziałowy. Członkowie spółdzielni nie ponoszą odpowiedzialności za jej zobowiązania i mają prawo do uczestniczenia w podziale wypracowanego zysku. Pozostałe organy spółdzielni stanowią zarząd (uprawniony do reprezentowania spółdzielni na zewnątrz) oraz rada nadzorcza (organ kontroli wewnętrznej). Spółdzielnie nie mają żadnych ograniczeń, co do branży, w której działają i jeśli będą przy okazji działalności przeznaczać zyski na ważny cel społeczny można je uznać za dobry przykład przedsiębiorstwa społecznego (np. spółdzielnie inwalidów, czy spółdzielnie pracy).<sup>354</sup>

**Centrum integracji społecznej (CIS)** to jednostka organizacyjna, którą może utworzyć gmina lub organizacja pozarządowa, aby prowadzić działania z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Jednostka ta powinna być wyodrębniona organizacyjnie i finansowo od podmiotu założycielskiego (w przypadku gmin tworzy się gospodarstwa pomocnicze), ale podmiocie założycielskim ciąży odpowiedzialność finansowa za funkcjonowanie Centrum. CIS-y prowadzą warsztaty i szkolenia umożliwiające zdobycie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych, praktyki i staże, a także różnorakie programy wsparcia psychologicznego, czy indywidualne programy zatrudnienia. Działalność CIS powinna przede wszystkim skupiać się na edukacji beneficjentów, ale jednym z elementów edukacyjnych może być prowadzenie działalności wytwórczej, handlowej, usługowej lub rolniczej. Uczestnicy szkoleń nie są przez CIS zatrudniani, ale mogą otrzymywać świadczenia integracyjne finansowane z Funduszu Pracy i wypłacane przez powiatowe urzędy pracy. Uczestnicy wykazujący szczególne zaangażowanie i postępy mogą otrzymać również premię integracyjną. Utworzenie i pierwsze trzy miesiące działalności CIS są finansowane ze środków marszałka województwa, a w dalszej działalności Centra muszą liczyć na dotacje ze środków gminy lub UE albo finansować się z zysków z prowadzonej działalności.<sup>355</sup> Zadaniem CIS jest przygotowanie osób objętych pomocą do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy lub chociaż w formach zatrudnienia wspieranego.

**Klub integracji społecznej (KIS)** jest wyodrębnioną jednostką organizacyjną gminy, ośrodka pomocy społecznej lub organizacji pozarządowej, na takich samych zasadach, jak wcześniej omówio-

<sup>353</sup> Art. 1, 3, 6 i 7 Ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. 1982 nr 30 poz. 210 z późn. zm.)

<sup>354</sup> Sobczak M. 2011, *op. cit.*, s. 189.

<sup>355</sup> Koral J., Podmioty ekonomii społecznej. Centra integracji społecznej, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2008, s. 2-7.

ne CIS-y. Działalność związana jest z pomocą dla indywidualnych osób i ich rodzin w sytuacji zagrożenia wykluczeniem społecznym, aby umożliwić odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, powrót do pełnienia ról społecznych w miejscu zamieszkania lub pracy oraz w podniesieniu kwalifikacji zawodowych. Proces reintegracji w KIS przebiega w wielu wymiarach, m. in. społecznym, kulturowym, psychologicznym, zawodowym, czy obywatelskim, a jego celem jest przygotowanie do dalszych etapów reintegracji społeczno-zawodowej, np. w CIS czy spółdzielniach socjalnych. KIS realizuje dla swoich podopiecznych działania terapeutyczne, edukacyjno-pomocowe, poradnictwo prawne oraz działania zatrudnieniowe, wśród nich organizowanie robót publicznych, przygotowanie do udziału w zajęciach CIS, przygotowanie do podjęcia zatrudnienia wspieranego i pomoc formalno-prawną przy organizowaniu spółdzielni socjalnej.<sup>356</sup>

**Zakład Aktywności Zawodowej (ZAZ)**, działa na zasadach podobnych jak dla KIS i CIS, tzn. jest wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostką tworzoną w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych o orzeczoną znaczną lub umiarkowaną stopniem niepełnosprawności. ZAZ może być utworzony przez gminę, powiat lub każdą organizację społeczną, w której celach statutowych jest zapisana rehabilitacja społeczno-zawodowa osób niepełnosprawnych. Utworzenie i funkcjonowanie ZAZ może być dofinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), zgodnie z podpisaną umową, i tak: dofinansowanie utworzenia nie może przekroczyć 65% kosztów, a dofinansowanie działalności 90% kosztów. Utworzenie ZAZ jest jednak kosztowne, gdyż pomieszczenia Zakładu muszą być dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych w nim zatrudnionych, a ZAZ musi zatrudniać przynajmniej 70% niepełnosprawnych, z czego przynajmniej 65% o znacznym stopniu niepełnosprawności. ZAZ prowadzi działalność gospodarczą, a z dochodów z działalności i zwolnień podatkowych Zakład tworzy fundusz aktywności, z którego środki przeznacza na zakup sprzętu, szkolenia, czy remonty mieszkań niepełnosprawnych, które mają podnieść ich zdolność do pracy.<sup>357</sup>

**Warsztaty Terapii Zajęciowej (WTZ)** to kolejny przykład podmiotu ekonomii społecznej, który jest wyodrębniony z innej organizacji posiadającej osobowość prawną. Zakładany jest w celu aktywnego wspomagania procesu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz stwarzania osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwości rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywrócenia umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Dla realizacji powyższych celów wykorzystuje się techniki terapii zajęciowej zmierzające do usamodzielnienia się uczestników, poprzez wyposażenie ich w umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej, a także rozwijania psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęciu pracy. Uczestnikami WTZ mogą być osoby z prawnie potwierdzo-

<sup>356</sup> Ministerstwo Polityki Społecznej, Tworzenie i funkcjonowanie Klubu Integracji Społecznej, Warszawa 2005, s. 4-7.

<sup>357</sup> <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnospraw-zaklady-aktywnosci-zawodowej/> [dostęp na 22.05.2014].

nym statusem niepełnosprawności, niezdolne do podjęcia pracy. Terapia jest dostosowana do indywidualnych potrzeb uczestnika, a jej zakończenie powinno przygotować osobę niepełnosprawną do podjęcia zatrudnienia i kontynuowania rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na przystosowanym stanowisku pracy. Utworzenie WTZ może być w 70% sfinansowane przez PFRON, a działalność w 90%. Pozostałe środki powinien zapewnić samorząd lokalny.<sup>358</sup>

**Spółki non-profit** działają w formie spółek kapitałowych (akcyjnych lub z o.o.), których statut (umowa) może zakładać inne cele, niż osiąganie zysku, tj. cele społeczne. Zapisy statutu powinny zakładać, że zyski z działalności gospodarczej nie mogą podlegać podziałowi między udziałowców tylko mają być przeznaczane na cele statutowe. Spółki takie mogą się ubiegać również o status organizacji pożytku publicznego (jak stowarzyszenia, czy fundacje) wraz ze wszystkimi przywilejami z tego wynikającymi. Jeśli spółka ma status organizacji pożytku publicznego, to w odniesieniu do prowadzonej przez nią działalności pożytku publicznego przysługuje jej zwolnienie z podatku dochodowego od osób prawnych, podatku od nieruchomości, podatku od czynności cywilnoprawnych, opłaty skarbowej, opłat sądowych. Spółka posiadająca status organizacji pożytku publicznego może też na zasadach określonych w odrębnych przepisach, nabywać na szczególnych warunkach prawo użytkowania nieruchomości będących własnością Skarbu Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego.<sup>359</sup>

**Banki spółdzielcze**, czyli będące spółdzielniami, są najliczniejszą grupą banków działających w Polsce, funkcjonującą nieprzerwanie od ponad 150 lat. W tym czasie same banki, jak i ich działalność, podlegały wielu przeobrażeniom, które wynikały z warunków rynkowych oraz regulacji prawnych. Zmieniły się z małych podmiotów nastawionych na kredytowanie własnych członków w banki o uniwersalnym charakterze coraz odważniej wykraczające poza obszar lokalny.<sup>360</sup> Małe banki spółdzielcze mogą prowadzić działalność tylko na obszarze powiatu, gdzie mają siedzibę lub miały placówki przed grudniem 2000 roku, a wraz ze wzrostem funduszy własnych, bank może rozszerzać działalność na województwo czy kraj. Banki spółdzielcze mogą świadczyć usługi dowolnym klientom, choć ich statut może zastrzegać ograniczenie świadczeń niektórych usług tylko do udziałowców.<sup>361</sup> Aby rozłożyć ryzyko związane z działalnością oraz umożliwić finansowanie dużych inwestycji, banki spółdzielcze zrzeszyły się w dwóch dużych grupach bankowych, których są udziałowcami: Spółdzielczej Grupie Bankowej (SGB) oraz Banku Polskiej Spółdzielczości S.A. (BPS).<sup>362</sup> Ze względu na działalność w formie spółdzielni organizacje te nie są nastawione na maksymalizację zysku, tylko pomoc w realizacji celów swoich udziałowców (członków spółdzielni).

<sup>358</sup> <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/rehabilitacja-spoleczna/warsztaty-terapii-zajeciowej/> [dostęp na 22.05.2014]

<sup>359</sup> <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/672516> [dostęp na 22.05.2014].

<sup>360</sup> Zalczewicz A., Bank spółdzielczy. Aspekty prawne tworzenia i funkcjonowania, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2009, s. 17.

<sup>361</sup> Rozdział 2 ustawy z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających (Dz.U. 2000 Nr 119 poz. 1252 z późn. zm.)

<sup>362</sup> Gajowiak D., Działalność marketingowa w spółdzielczym sektorze bankowym i jej specyfika, Zeszyty Naukowe SGGW w Warszawie, Polityki Europejskie, Finanse i Marketing Nr 3 (52)/2010, s. 13.

**Spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe (SKOK)** są spółdzielniami, których celem jest gromadzenie środków pieniężnych wyłącznie swoich członków, udzielanie im pożyczek i kredytów, przeprowadzanie na ich zlecenie rozliczeń finansowych oraz pośredniczenie przy zawieraniu umów ubezpieczenia.<sup>363</sup> SKOK to grupa ludzi połączonych wspólną więzią o charakterze zawodowym lub organizacyjnym: pracownicy zatrudnieni w tym samym zakładzie pracy, czy osoby należące do tej samej organizacji społecznej lub zawodowej. Członkami Kas mogą być również działające wśród ww. osób organizacje, jak: jednostki organizacyjne kościołów i związków wyznaniowych posiadające osobowość prawną, spółdzielnie, związki zawodowe oraz wspólnoty mieszkaniowe. SKOK-i działają w Polsce od 1992 roku, choć odwołują się do przedwojennych tradycji. Podobne organizacje zwane uniami kredytowymi działają w 101 krajach i skupiają ponad 200 mln osób. Istotna jest rola społeczna jaką pełnią Kasy, gdyż obsługują wiele osób, które bez możliwości korzystania z usług SKOK byłyby pomijane w dostępie do części usług finansowych, zwłaszcza kredytów.<sup>364</sup>

**Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych (TUW)** jest jedną z dwóch dopuszczalnych form prowadzenia działalności ubezpieczeniowej w Polsce.<sup>365</sup> Działalność ubezpieczeniowa na zasadach wzajemności nie jest nastawiona na maksymalizację zysku postawionego do dyspozycji akcjonariuszy, a na zaspokojenie potrzeb osób ubezpieczonych. Historia wzajemności ubezpieczeniowej sięga w Polsce jeszcze XVIII wieku, a organizacje te były bardzo popularne do II wojny światowej. Najbardziej znanym TUW tamtego okresu był Powszechny Zakład Ubezpieczeń Wzajemnych, który po wojnie wraz z pozostałymi towarzystwami upaństwowiono przekształcając w PZU.<sup>366</sup> TUW-y zostały reaktywowane w Polsce w roku 1990 po 38 latach przerwy od nacjonalizacji. Towarzystwa mają szereg zalet, szczególnie związanych z brakiem sprzeczności interesów właścicieli i klientów Towarzystwa, co przejawiać się powinno w harmonijnym kierowaniu firmą, nie rozbudowanym nadmiernie aparatem urzędniczym, ograniczonymi kosztami, czy znacznie ograniczonym prawdopodobieństwem występowania zjawiska przestępczości i co najważniejsze interesy ubezpieczonych i uprawnionych powinny być przestrzegane znacznie lepiej aniżeli w spółkach akcyjnych. Mimo tych zalet znaczenie TUW-ów na Polskim rynku ubezpieczeń jest wciąż niewielkie.<sup>367</sup> Towarzystwa nastawione są głównie na świadczenie usług dla swoich członków, a zawarcie umowy ubezpieczenia powinno być związane z nabyciem członkostwa w TUW, choć statut może zezwalać również na ubezpieczanie podmiotów zewnętrznych, lecz składki od takich podmiotów nie mogą przekraczać 10% sumy składek Towarzystwa.<sup>368</sup>

<sup>363</sup> Art. 2 i 3 ustawy z dnia 5 listopada 2009 r. o spółdzielczych kasach oszczędnościowo – kredytowych (Dz. U. z 2012 r. poz. 855, z późn. zm.)

<sup>364</sup> <http://www.skok.pl/o-skok/co-to-jest-skok> [dostęp 27.05.2014]

<sup>365</sup> Podstawową formą prawną jest spółka akcyjna.

<sup>366</sup> [https://www.tuw.pl/PL/czym\\_jest\\_wzajemnosc\\_.html](https://www.tuw.pl/PL/czym_jest_wzajemnosc_.html) [dostęp 27.05.2014]

<sup>367</sup> Rogowski S., Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych - przyszłość czy relikty rynku ubezpieczeniowego w Polsce, <http://www.rzu.gov.pl/publikacje/artykuly-pracownikow-i-wspolpracownikow/all> [dostęp na 28.05.2014]

<sup>368</sup> Art. 44 ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej (Dz.U. 2003 nr 124 poz. 1151 z późn. zm.)



**Lokalną Grupę Działania** (LGD) tworzą przedstawiciele sektorów: publicznego (władze samorządowe), gospodarczego (przedsiębiorcy) i społecznego (organizacje pozarządowe). Zadaniem LGD jest opracowanie i wdrożenie lokalnej strategii rozwoju poprzez realizację zgodnych z nią przedsięwzięć. Grupa realizuje strategię poprzez działania własne oraz pośrednictwo w dofinansowywaniu inicjatyw innych podmiotów na danym terenie, o ile są zgodne z przyjętą strategią. Idea przyświecająca takiemu rozwiązaniu opiera się o założenie, że członkowie LGD wiedzą najlepiej, w jakim kierunku powinien rozwijać się obszar objęty lokalną strategią rozwoju. Lokalne grupy działania funkcjonują najczęściej w formie prawnej stowarzyszenia lub fundacji.<sup>369</sup>

Ostatnią ważną grupę podmiotów ekonomii społecznej znajdziemy pośród **kościelnych osób prawnych**. Celem wielu organizacji związanych z kościołem, poza promowaniem kultu i wiary, jest prowadzenie szeroko pojętej działalności społeczno-gospodarczej. Najbardziej znaną organizacją Kościoła Katolickiego jest Caritas, który prowadzi działalność dobroczynną, ale również zdarza się prowadzić działalność gospodarczą (np. w Łodzi pod postacią ZAZ). Jednak podobna działalność może być prowadzona przez: struktury kościelne różnych szczebli, duszpasterstwa, instytuty zakonne i świeckie, czy Papieskie Działa Misyjne. Oprócz kościelnych osób prawnych, w otoczeniu kościoła funkcjonuje również szereg podmiotów z nim powiązanych, jak fundacje, stowarzyszenia czy spółdzielnie, jednak ich działalność regulują przepisy ogólne.<sup>370</sup>

---

<sup>369</sup> <http://www.arimr.gov.pl/aktualnosci/artykuly/lokalne-grupy-dzialania-przyjmuj-a-wnioski-o-wsparcie-inwestycji-z-prow-2007-13-kopiu-j-1-1.html> [dostęp na 28.05.2014]

<sup>370</sup> Rogaczewska M., *Obrzeża sektora. Osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku państwa do Kościoła Katolickiego RP, których cele obejmują działalność pożytku publicznego*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2005, s. 4-6.

## Załącznik 4: Tabele do rozdziału 4

**Tab. Z.4.1 Lista spółdzielni socjalnych analizowanych w badaniu studiów przypadku**

Nazwa spółdzielni socjalnej:	Rok założenia:	Adresaci:
Spółdzielnia Socjalna "Pomocna Dłoń" w Sosnowcu	2005	długotrwale bezrobotni, w tym niepełnosprawni bez prawa do renty
Spółdzielnia Socjalna "WwwPromotion" we Wrocławiu	2005	niepełnoprawni bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna "Pomocna dłoń" w Bystrzycy Kłodzkiej	2005	długotrwale bezrobotni, klienci CIS
Spółdzielnia Socjalna "Róża" w Sorkwicach	2005	długotrwale bezrobotni, byli pracownicy PGR
Spółdzielnia Socjalna Usługowo-Handlowo-Produkcyjna w Bieczynie	2005	długotrwale bezrobotni, klienci OPS
Spółdzielnia Socjalna "Wspólna sprawa" w Radomiu	2006	bezrobotni w większości w wieku 50+ oraz jedna osoba niepełnosprawna
Chełmińska Spółdzielnia Socjalna "Od Nowa"	2006	bezrobotni, w tym 50+, uzależnieni i niepełnoprawni
Spółdzielnia Socjalna "Szansa i Wsparcie"	2007	długotrwale bezrobotne kobiety
Spółdzielnia Socjalna "Tajemniczy ogród"	2007	osoby bezrobotne, mające zaległości czynszowe w spółdzielni mieszkaniowej
Spółdzielnia Socjalna „50+” w Gdyni	2007	kobiety niepełnosprawne w wieku 50+, bezrobotne lub nieaktywne zawodowo
Spółdzielnia Socjalna ELLES z Bydgoszczy	2008	bezrobotne kobiety w różnym wieku
Spółdzielnia Socjalna "Szkłany Świat Bombki"	2008	zwolnieni ze zlikwidowanej fabryki bombek w Miliczu
Spółdzielnia Socjalna "RedHead" z Bytomia	2008	długotrwale bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna "OPOKA"	2009	długotrwale bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna "GRÓD" w Biskupicach	2009	bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna "Eko-mat" z Chełmna	2009	bezrobotne kobiety, w tym wiele bez doświadczenia zawodowego
Spółdzielnia Socjalna „Bajkolandia” w Leżajsku	2010	bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna „Figa” w Łodzi	2010	młodzi bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna Emaus	2010	bezdolni
Spółdzielnia Socjalna „Bydgoszczanka”	2010	bezrobotni, głównie z likwidowanego zakładu robót publicznych
Spółdzielnia Socjalna „Warszawa”	2010	bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna W&Team w Bytomiu	2011	bezrobotne kobiety – krawcowe
Spółdzielnia Socjalna „Ptaszarnia” w Olsztynie	2011	bezrobotni
Spółdzielnia Socjalna „Perspektywa”	2012	wychowankowie Zakładu Poprawczego w Studzieńcu

*Źródło: Sobczak M., Potencjał rozwojowy spółdzielni socjalnych [w] Janocha W., Koperek J., Zielińska-Król K. (red.), Spółdzielnie socjalne jako instrument polityki społecznej państwa, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015, s. 73-74.*

## Załącznik 5: Tabele do rozdziału 5

**Tab. Z.5.1 Ocena spółdzielczości socjalne wg ośrodków wsparcia ekonomii społecznej w województwie łódzkim**

Nazwa OWES-u	Ocena spółdzielczości socjalnej
Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich „OPUS” w Łodzi	Oceniali spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej i bardzo skuteczne reintegracji społecznej. Ich zdaniem spółdzielczość socjalną należało rozpowszechniać i promować. Dzięki pracy w spółdzielniach socjalnych praktycznie wszyscy w nich zatrudnieni mieli szansę na powrót na otwarty rynek pracy. Większe szanse mieli oczywiście ci, którzy już na wstępie mieli lepsze rokowania. Ogólnie raczej pozytywnie oceniali system, choć dostrzegali niedoskonałości w tym, że procedury związane z zakładaniem i prowadzeniem były zbyt skomplikowane, gdyż mało który wykluczony byłby w stanie je samodzielnie przejść. W trakcie przygotowania do założenia spółdzielni przyszli pracownicy byli właściwie pozbawiani szansy na jakiekolwiek dochody. Sam fakt, prowadzenia wspólnego przedsiębiorstwa przez grupę wykluczonych, gdy nie otrzymywali stałego wsparcia ze strony kadry zarządczej, skazywał takie przedsięwzięcia w większości na porażkę.
Fundacja Studiów Europejskich - Instytut Europejski	Oceniali spółdzielczość socjalną jako bardzo skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej i społecznej pod warunkiem, że spółdzielcy rozumieli na czym polega przedsiębiorczość społeczna. Uważali, że większość spółdzielców miała szansę na powrót na otwarty rynek pracy, choć póki działali w spółdzielniach nie będą przejawiali chęci do odejścia. Aby jeszcze bardziej poprawić skuteczność reintegracji społeczno-zawodowej należałoby wspomóc spółdzielnie poprzez stosowanie klauzul społecznych przy zamówieniach publicznych. Pomoc społeczną, jako wsparcie reintegracji społeczno-zawodowej, oceniali zdecydowanie źle oraz jako demoralizującą dla potencjalnych spółdzielców. Spotkali się z problemami ze strony PUP-ów, które traktują OWES-y jako swoistą konkurencję. Ogólnie raczej pozytywnie oceniali system, choć dostrzegali niedoskonałości w tym, że urzędnicy mieli małą wiedzę nt. spółdzielczości socjalnej i wykazywali się małą elastycznością przy jakiegokolwiek próbie współpracy. Do tego wytyczne projektowe, zostawiały OWES-om zbyt mało pola manewru, aby lepiej wspomagać spółdzielnie socjalne. Widzieli potrzebę przeprowadzenia dużej kampanii społecznej na rzecz ekonomii społecznej.
Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO)	Oceniali spółdzielczość socjalną jako raczej nieskuteczne narzędzie reintegracji zawodowej oraz dość skuteczne reintegracji społecznej. W ich ocenie mało spółdzielni działało sprawnie ze względu na nienajlepszy dobór osób, a trwała reintegracji prowadzona być może tylko z osobami rokującymi. Mimo to, uważali, że większość spółdzielców miała szansę na powrót na otwarty rynek pracy, gdyż w spółdzielniach socjalnych nabywali szereg kompetencji i rozszerzali swą świadomość w zakresie wymagań pracodawców. Zauważyli również, że działania prospołeczne spółdzielni byłyby nieco wymuszane, a zdecydowanie łatwiej o nie gdy spółdzielnia już sobie dobrze radzi. Źle oceniali działanie pomocy społecznej, jako wsparcia reintegracji społeczno-zawodowej. Doceniali działania CIS-ów i KIS-ów przygotowujące przyszłych spółdzielców do pracy, jednak było tych podmiotów ekonomii społecznej zbyt mało. Spotkali się z problemami ze strony PUP-ów, które traktowały OWES-y jako swoistą konkurencję. Te doświadczenia spowodowały, że ogólnie system spółdzielczości socjalnej oceniali raczej negatywnie. W systemie była zbyt duża biurokracja, a zarazem brakowało dobrej koordynacji na poziomie wojewódzkim czy krajowym. Zbyt mało wzorców z tradycyjnego biznesu było branych pod uwagę. Nie wyciągane były wnioski ze złych doświadczeń spółdzielni, a wszelkie projekty miały na celu tylko promowanie dobrych praktyk.
PL Europa Sp. z o.o.	Oceniali spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej i społecznej, gdyż wzajemne wsparcie 5 osób w tym procesie pomaga, choć należałoby skrócić i uprościć formalności. Większość spółdzielców miała szansę na powrót na otwarty rynek pracy, choć oczywiście wśród np. niepełnosprawnych było to nieco trudniejsze. Raczej źle oceniali działanie pomocy społecznej, jako wsparcia reintegracji społeczno-zawodowej. Ogólnie raczej pozytywnie oceniali system, choć dostrzegali niedoskonałości w tym, że procedury związane z zakładaniem i prowadzeniem były zbyt skomplikowane. Postulowali zmianę wsparcia pomostowego w taki sposób, aby stopniowo zmuszało spółdzielców do usamodzielnienia się.
Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-	Oceniali spółdzielczość socjalną jako dość skuteczne narzędzie reintegracji zawodowej i bardzo skuteczne reintegracji społecznej. Widzieli jednak potrzebę postawienia bardziej na spółdzielnie socjalne osób prawnych. Uważali, że większość spółdzielców miała szansę na powrót

My”	na otwarty rynek pracy. Sprawą hamującą rozwój spółdzielczości socjalnej był słaby wizerunek tych organizacji. OWES nie chciał ocenić pomocy społecznej jako narzędzia wspierającego inkluzję społeczną, ale mieli w kontakt z dwoma grupami przyszłych spółdzielców bardzo dobrze przygotowanych wstępnie przez ośrodek pomocy społecznej. OWES nie chciał ocenić ogólnie systemu spółdzielczości socjalnej w Polsce, choć zdawali sobie sprawę z niedoskonałości i konieczności wprowadzania do tego systemu poprawek.
-----	--

*Źródło: Opracowanie własne*

**Tab. Z.5.2 Rola spółdzielczości socjalnej w rozwoju, polityce społecznej i rynku pracy województwa łódzkiego według WUP, RCPS i Urzędu Marszałkowskiego**

Nazwa instytucji	Opinia o roli spółdzielczości socjalnej w rozwoju, polityce społecznej i rynku pracy województwa łódzkiego
Wojewódzki Urząd Pracy	Spółdzielczość socjalna dalej będzie się rozwijała i będzie w Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020 pełnić rolę silnego instrumentu walki z wykluczeniem społecznym. Obecnie brakuje do tego odpowiedniej współpracy pomiędzy różnymi organizacjami i instytucjami z otoczenia spółdzielni socjalnych. Pokładają w spółdzielczości duże nadzieje jako narzędziu aktywnej polityki rynku pracy, mając na uwadze, że inne narzędzia dotąd raczej zawodziły, spółdzielczość jawi się jako ostatnia deska ratunku.
Regionalne Centrum Polityki Społecznej	W Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020 największe znaczenie mają spółdzielnie socjalne jako motor napędowy całej gospodarki społecznej. Brakuje jednak mechanizmów wsparcia dla istniejących spółdzielni przez co częściowo ich potencjał jest zaprzepaszczone. Oprócz problemów systemowych dla lepszego wykorzystania potencjału spółdzielczości socjalnej konieczne jest podniesienie kompetencji przez członków i pracowników tych organizacji. RCPS pokłada w spółdzielczości socjalnej duże nadzieje, jako metody kreowania lokalnej polityki społecznej w przyszłości, mając na uwadze ograniczenia z nimi związane. Ważne jest, aby spółdzielnie socjalne były inicjatywami oddolnymi wynikającymi z potrzeb lokalnej społeczności. Do tego ważne, aby w przyszłości większość stanowiły spółdzielnie socjalne osób prawnych, gdyż są z reguły lepiej zarządzane. Dodatkowo ten rodzaj zazwyczaj lepiej pomaga osobom wykluczonym. Aby tak się stało, należy zaktywizować w tym zakresie różne organizacje, np. kluby abstynenckie. Należy jednak bardziej zwrócić uwagę na trwałość spółdzielni, gdyż ich upadek grozi członkom swoistym powtórным wykluczeniem społecznym i utratą resztek nadziei na zmianę życiową.
Urząd Marszałkowski w Łodzi	Spółdzielnie socjalne wpisują się w Strategię Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020, jako jeden z rodzajów usług aktywizujących osoby z trudnościami wejścia na rynek pracy, szczególnie ważny w przypadku przedłużającego się bezrobocia, czy wykluczenia społecznego. Potencjał spółdzielczości socjalnej w tym zakresie nie był w pełni wykorzystany, gdyż brakuje do tego odpowiednich wytycznych prawnych. Spółdzielnie socjalne to alternatywa dla otwartego rynku pracy, w przypadku osób po wstępnej reintegracji społeczno-zawodowej dokonanej przez animacje lokalne, KIS-y oraz CIS-y. Dodatkowo organizacje te stały się ciekawą propozycją dla młodych ludzi, na początku ich kariery zawodowej, jako sposób na spróbowanie sił w biznesie i realizację swoich marzeń i pasji. Aby lepiej wykorzystywać spółdzielnie socjalne w regionalnej polityce rynku pracy należałoby systemowo traktować je jako jedno z narzędzi rynku pracy. Z punktu widzenia lokalnej polityki społecznej spółdzielnie socjalne wydają się być doskonałym narzędziem do tworzenia umiejętności współpracy. Dla ich lepszego wykorzystania i rozwoju należy usprawnić system wsparcia, szczególnie w aspektach finansowych oraz poprawić świadomość ośrodków pomocy społecznej nt. tych organizacji.

*Źródło: Opracowanie własne.*

## Załącznik 6: Tabele do rozdziału 6

**Tab. Z.6.1 Forma prawna umowy ze spółdzielnią socjalną w grupie pracowników najemnych wg wykształcenia w województwie łódzkim**

			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
Na jakiej podstawie pracuje Pan/i w spółdzielni socjalnej (zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź):	spółdzielcza umowa o pracę,	N	1	2	3	6	12
		%	5,3	40,0	9,7	37,5	16,9
	umowa o pracę	N	17	2	23	6	48
		%	89,5	40,0	74,2	37,5	67,6
	umowa zlecenie,	N	1	1	4	-	6
		%	5,3	20,0	12,9	-	8,5
	umowa o dzieło,	N	-	-	1	-	1
		%	-	-	3,2	-	1,4
	wolontariat,	N	-	-	0	2	2
		%	-	-	-	12,5	2,8
	głównie wolontariat, czasem umowa zlecenie lub o dzieło,	N	-	-	-	1	1
		%	-	-	-	6,3	1,4
	inna forma prawna, jaka?	N	-	-	-	1	1
		%	-	-	-	6,3	1,4
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,38

Grupa = pracownicy spółdzielni,  $p=0,03$ ,  $V$  Kramera=0,38

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.2 Czas trwania umów o pracę w spółdzielniach socjalnych wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim**

			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
Jeżeli jest Pan\i zatrudniony\ a na podstawie umowy o pracę to, czy jest to umowa	na czas nieokreślony,	N	53	12	65
		%	68,8	18,5	45,8
	na czas określony,	N	24	53	77
		%	31,2	81,5	54,2
Ogółem		N	77	65	142
		%	100,0	100,0	100,0
p<0,001, Phi=0,50, Chi-kwadrat=36,03 (df=1)					

$p<0,001$ ,  $\Phi=0,50$ , Chi-kwadrat=36,03 (df=1)

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.3 Czas trwania umów o pracę w spółdzielniach socjalnych w grupie pracowników wg wykształcenia w województwie łódzkim**

			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę to, czy jest to umowa	na czas nieokreślony,	N	-	-	4	8	12
		%	-	-	14,8	61,5	19,0
	na czas określony,	N	19	4	23	5	51
		%	100,0	100,0	85,2	38,5	81,0
Ogółem		N	19	4	27	13	63
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p<0,001, V Kramera=0,58							

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.4 Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim**

			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy najemni	
Jeżeli jest Pan\i zatrudniony\ a na podstawie umowy o pracę, jaki jest Pana\i wymiar czasu pracy	pełny wymiar czasu pracy (pełen etat)	N	31	42	73
		%	39,7	65,6	51,4
	niepełny wymiar czasu pracy. Proszę podać formalną tygo- dniową liczbę godzin pracy	N	47	22	69
		%	60,3	34,4	48,6
Ogółem		N	78	64	142
		%	100,0	100,0	100,0
p=0,002, Phi=-0,26					

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.5 Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim**

			Miejsce zamieszkania:		Ogółem
			wieś,	miasto	
Jeżeli jest Pan\i zatrudniony\ą na podstawie umowy o pracę, jaki jest Pana\i wymiar czasu pracy	pełny wymiar czasu pracy (pełen etat)	N	12	18	30
		%	75,0	30,0	39,5
	niepełny wymiar czasu pracy. Proszę podać formalną tygodniową liczbę godzin pracy	N	4	42	46
		%	25,0	70,0	60,5
Ogółem		N	16	60	76
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,001. V Kramera=0,38, Chi-kwadrat=10,71 (df=1)					

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.6 Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim**

			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę, jaki jest Pana/i wymiar czasu pracy	pełny wymiar czasu pracy (pełen etat)	N	12	16	13	41
		%	48,0	66,7	92,9	65,1
	niepełny wymiar czasu pracy. Proszę podać formalną tygodniową liczbę godzin pracy	N	13	8	1	22
		%	52,0	33,3	7,1	34,9
Ogółem		N	25	24	14	63
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0.02, V Kramera=0.36, Chi-kwadrat=7.99 (df=2)						

Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,36, Chi-kwadrat=7,99 (df=2)

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.7 Wymiar czasu pracy w spółdzielniach socjalnych w grupie pracowników najemnych wg wykształcenia w województwie łódzkim**

			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę, jaki jest Pana/i wymiar czasu pracy	pełny wymiar czasu pracy (pełen etat)	N	13	3	20	4	40
		%	72,2	75,0	74,1	30,8	64,5
	niepełny wymiar czasu pracy. Proszę podać formalną tygodniową liczbę godzin pracy	N	5	1	7	9	22
		%	27,8	25,0	25,9	69,2	35,5
Ogółem		N	18	4	27	13	62
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni. p=0.04. V Kramera=0.36. Chi-kwadrat=8.20 (df=3)							

Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,36, Chi-kwadrat=8,20 (df=3)

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.8 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w pierwszych trzech kwartałach 2013 r. w PLN w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim**

		Wiek:				Ogółem
		do 34 lat,		35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
Jakiej wysokości otrzymywał Pan/i przeciętnie miesięczne wyżej wymienione świadczenia	trudno powiedzieć,	N	2	-	-	2
		%	11,8	-	-	7,1
	do 500 PLN,	N	9	3	-	12
		%	52,9	37,5	-	42,9
	od 501 do 1000 PLN,	N	4	5	1	10
		%	23,5	62,5	33,3	35,7
	od 1001 do 1500 PLN,	N	2	-	1	3
		%	11,8	-	33,3	10,7
	powyżej 1500 PLN.	N	-	-	1	1
		%	-	-	33,3	3,6
Ogółem		N	17	8	3	28
		%	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = założyciele spółdzielni. p=0.04, V Kramera=0.53

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,53

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.9 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w pierwszych trzech kwartałach 2013 r. w PLN w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim**

		Wiek:				Ogółem
		do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat		
Proszę określić w jakiej wysokości otrzymywał/a Pan/i przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto (na rękę) z tytułu pracy w spółdzielni socjalnej od września do listopada 2013	nie uzyskiwałem żadnych dochodów, pracowałem jako wolontariusz,	N	2	1	-	3
		%	6,7	4,2	-	4,4
	do 500 PLN,	N	12	5	-	17
		%	40,0	20,8	-	25,0
	od 501 do 1000 PLN,	N	7	3	-	10
		%	23,3	12,5	-	14,7
	od 1001 do 1500 PLN,	N	5	13	12	30
		%	16,7	54,2	85,7	44,1
	od 1501 do 2000 PLN,	N	4	1	2	7
		%	13,3	4,2	14,3	10,3
	powyżej 2000 PLN.	N	-	1	-	1
		%		4,2	-	1,5
Ogółem		N	30	24	14	68
		%	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = pracownicy spółdzielni, p<0,001, Tau-c Kendalla=0,37

Grupa = pracownicy spółdzielni, p<0,001, Tau-c Kendalla=0,37

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.10 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w pierwszych trzech kwartałach 2013 r. w PLN w grupie pracowników najemnych wg stanu cywilnego w województwie łódzkim**

			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka\ żonaty	w związku nieformalnym	panna\ kawaler	po roz- wodzie	wdowa\ wdowiec	
Proszę określić w jakiej wysokości otrzymywał/a Pan/i przeciętne miesięcz- ne wynagrodzenie netto (na rękę) z tytułu pracy w spół- dzielni socjalnej od września do listopa- da 2013	nie uzyskiwa- łem żadnych dochodów, pracowałem jako wolonta- riusz,	N	1	-	2	-	-	3
		%	5,3	-	9,1	-	-	4,4
	do 500 PLN,	N	4	3	9	1	-	17
		%	21,1	33,3	40,9	11,1	-	25,0
	od 501 do 1000 PLN,	N	2	2	6	-	-	10
		%	10,5	22,2	27,3	-	-	14,7
	od 1001 do 1500 PLN,	N	8	3	3	8	8	30
		%	42,1	33,3	13,6	88,9	88,9	44,1
	od 1501 do 2000 PLN,	N	4	-	2	-	1	7
		%	21,1	-	9,1	-	11,1	10,3
powyżej 2000 PLN.	N	-	1	-	-	-	1	
	%	-	11,1	-	-	-	1,5	
Ogółem		N	19	9	22	9	9	68
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,01, V Kramera=0,37								

Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,01, V Kramera=0,37

*Źródło: Opracowanie własne.*



**Tab. Z.6.11 Typ zagrożenia wykluczeniem społecznym założycieli i pracowników najemnych spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim**

Znaczenie dla założenia spółdzielni socjalnej miał fakt, że:			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
byłem\byłam osobą bezrobotną	Tak	N	94	63	157
		%	81,0	85,1	82,6
p=0,47					
byłem\byłam długotrwale bezrobotnym ą (bezrobotni powyżej 12 mie-sięcy)	Tak	N	44	29	73
		%	37,9	39,2	38,4
p=0,86					
byłem\byłam osobą bezdomną	Tak	N	3	-	3
		%	2,6	-	1,6
p=0,16					
przechodziłem\am terapię odwykową od uzależnień	Tak	N	1	4	5
		%	0,9	5,4	2,6
p=0,06					
jestem osobą niepełnosprawną	Tak	N	20	11	31
		%	17,2	14,9	16,3
p=0,66					
jestem osobą zwolnioną z zakładu karnego	Tak	N	-	1	1
		%	-	1,4	0,5
p=0,21					
mam status uchodźcy	Tak	N	-	1	1
		%	-	1,4	0,5
p=0,21					
nie zaliczałem się do żadnej z powyższych kategorii, ale moje kwalifikacje potrzebne były dla funkcjonowania spółdzielni socjalnej	Tak	N	23	17	40
		%	19,8	23,0	21,1
p=0,60					
inne przesłanki miały znaczenie, jakie?	Tak	N	3	-	3
		%	2,6	-	1,6
p=0,16					

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.12 Wpływ namowy znajomych na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg płci w województwie łódzkim**

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej?:			Płeć:		Ogółem
			Kobieta,	Mężczyzna	
namowa znajomych,	Zaznaczono	N	7	12	19
		%	10,1	26,7	16,7
	Nie zaznaczono	N	62	33	95
		%	89,9	73,3	83,3
Ogółem		N	69	45	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, Phi=-0,22, Chi-kwadrat=5,35 (df=1)					

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.13 Wpływ chęci spróbowania sił w biznesie na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej?			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
chęć spróbowania sił w biznesie,	Zaznaczono	N	-	1	9	26	36
		%	-	16,7	18,4	45,6	31,6
	Nie zaznaczono	N	2	5	40	31	78
		%	100,0	83,3	81,6	54,4	68,4
Ogółem		N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,01, V Kramera=0,31							

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.14 Wpływ chęci spróbowania sił w biznesie na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim**

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej?			Miejsce zamieszkania:		Ogółem
			wieś,	miasto	
chęć spróbowania sił w biznesie,	Zaznaczono	N	1	35	36
		%	4,3	38,5	31,6
	Nie zaznaczono	N	22	56	78
		%	95,7	61,5	68,4
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,002, Phi=-0,30, Chi-kwadrat=9,89 (df=1)					

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.15 Wpływ możliwości uzyskania dochodów na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim**

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o przystąpieniu do spółdzielni socjalnej?			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
możliwość uzyskania dochodów,	Zaznaczono	N	19	10	13	42
		%	57,6	40,0	92,9	58,3
	Nie zaznaczono	N	14	15	1	30
		%	42,4	60,0	7,1	41,7
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,006, V Kramera=0,38, Chi-kwadrat=10,33 (df=2)						

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.16 Wpływ chęci podwyższenia kwalifikacji na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg płci w województwie łódzkim**

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję przystąpieniu do spółdzielni socjalnej?			Płeć:		Ogółem
			Kobieta,	Mężczyzna	
chęć podwyższenia kwalifikacji,	Zaznaczono	N	9	4	13
		%	30,0	10,0	18,6
	Nie zaznaczono	N	21	36	57
		%	70,0	90,0	81,4
Ogółem		N	30	40	70
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,03, Phi=0,26, Chi-kwadrat=4,53 (df=1)					

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.17 Wpływ chęci podwyższenia kwalifikacji na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg wieku w województwie łódzkim**

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o przystąpieniu do spółdzielni socjalnej?		Wiek:				Ogółem
		do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat		
chęć podwyższenia kwalifikacji,	Zaznaczono	N	11	2	-	13
		%	33,3	8,0	-	18,1
	Nie zaznaczono	N	22	23	14	59
		%	66,7	92,0	100,0	81,9
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,007, V Kramera=0,37						

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.18 Wpływ zainteresowania ideą ekonomii społecznej na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej w grupie pracowników najemnych wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o przystąpieniu do spółdzielni socjalnej?			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
zainteresowanie ideą ekonomii społecznej,	Zaznaczono	N	-	-	2	4	6
		%	-	-	6,5	25,0	8,5
	Nie zaznaczono	N	19	5	29	12	65
		%	100,0	100,0	93,5	75,0	91,5
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,34							

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.19 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej z internetu wg wieku w województwie łódzkim**

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości założenia spółdzielni socjalnej?			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
z internetu,	Zaznaczono	N	5	8	5	18
		%	7,8	22,9	31,3	15,7
	Nie zaznaczono	N	59	27	11	97
		%	92,2	77,1	68,8	84,3
Ogółem		N	64	35	16	115
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,25, Chi-kwadrat=7,30 (df=2)						

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.20 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej z internetu wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim**

Skąd się Pan\i dowiedział/a o możliwości założenia spółdzielni socjalnej?			Miejsce zamieszkania:		Ogółem
			wieś,	miasto	
z internetu,	Zaznaczono	N	7	11	18
		%	30,4	12,1	15,8
	Nie zaznaczono	N	16	80	96
		%	69,6	87,9	84,2
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,20, Chi-kwadrat=4,65 (df=1)					

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.21 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od znajomych i rodziny wg wieku w województwie łódzkim**

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości założenia spółdzielni socjalnej?			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
od znajomych\rodziny,	Zaznaczono	N	46	14	7	67
		%	71,9	40,0	43,8	58,3
	Nie zaznaczono	N	18	21	9	48
		%	28,1	60,0	56,3	41,7
Ogółem		N	64	35	16	115
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,004, V Kramera=0,31, Chi-kwadrat=11,06 (df=2)						

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.22 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika urzędu pracy wg płci w województwie łódzkim**

Skąd się Pan\i dowiedział\ła o możliwości założenia spółdzielni socjalnej?			Płeć:		Ogółem
			Kobieta,	Mężczyzna	
od pracownika urzędu pracy,	Zaznaczono	N	8	-	8
		%	11,6	-	7,0
	Nie zaznaczono	N	61	45	106
		%	88,4	100,0	93,0
Ogółem		N	69	45	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p Fisher test =0.02, V Kramera=0.22					

Grupa = założyciele spółdzielni, p Fisher test =0,02, V Kramera=0,22

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.23 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej z internetu wg płci w województwie łódzkim**

Skąd się Pan\i dowiedział\ła o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Płeć:		Ogółem
			Kobieta,	Mężczyzna	
z internetu,	Zaznaczono	N	4	-	4
		%	13,3	-	5,7
	Nie zaznaczono	N	26	40	66
		%	86,7	100,0	94,3
Ogółem		N	30	40	70
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni. p=0.02. Phi=0.28. Chi-kwadrat=5.66 (df=1)					

Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,02, Phi=0,28, Chi-kwadrat=5,66 (df=1)

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.24 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika spółdzielni socjalnej, do której przystępowali wg płci w województwie łódzkim**

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Płeć:		Ogółem
			Kobieta,	Mężczyzna	
od pracownika tej spółdzielni socjalnej,	Zaznaczono	N	13	4	17
		%	43,3	10,0	24,3
	Nie zaznaczono	N	17	36	53
		%	56,7	90,0	75,7
Ogółem		N	30	40	70
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0.001, Phi=0.39, Chi-kwadrat=10,36 (df=1)					

Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,001, Phi=0,39, Chi-kwadrat=10,36 (df=1)

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.25 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg płci w województwie łódzkim**

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Płeć:		Ogółem
			Kobieta,	Mężczyzna	
od pracownika socjalnego,	Zaznaczono	N	2	18	20
		%	6,7	45,0	28,6
	Nie zaznaczono	N	28	22	50
		%	93,3	55,0	71,4
Ogółem		N	30	40	70
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni. p<0.001. Phi=-0.42. Chi-kwadrat=12,34 (df=1)					

Grupa = pracownicy spółdzielni, p<0,001, Phi=-0,42, Chi-kwadrat=12,34 (df=1)

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.26 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od znajomych/rodziny wg wieku w województwie łódzkim**

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
od znajomych\rodziny,	Zaznaczono	N	14	2	2	18
		%	42,4	8,0	14,3	25,0
	Nie zaznaczono	N	19	23	12	54
		%	57,6	92,0	85,7	75,0
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,007, V Kramera=0,37, Chi-kwadrat=10,05 (df=2)						

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.27 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika spółdzielni socjalnej, do której przystępowali wg wieku w województwie łódzkim**

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
od pracownika tej spółdzielni socjalnej,	Zaznaczono	N	13	3	1	17
		%	39,4	12,0	7,1	23,6
	Nie zaznaczono	N	20	22	13	55
		%	60,6	88,0	92,9	76,4
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,01, V Kramera=0,34, Chi-kwadrat=8,53 (df=2)						

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.28 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg wieku w województwie łódzkim**

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
od pracownika socjalnego,	Zaznaczono	N	5	8	7	20
		%	15,2	32,0	50,0	27,8
	Nie zaznaczono	N	28	17	7	52
		%	84,8	68,0	50,0	72,2
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,30, Chi-kwadrat=6,29 (df=2)						

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.29 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika urzędu pracy wg wieku w województwie łódzkim**

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
od pracownika urzędu pracy,	Zaznaczono	N	3	8	5	16
		%	9,1	32,0	35,7	22,2
	Nie zaznaczono	N	30	17	9	56
		%	90,9	68,0	64,3	77,8
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,05, V Kramera=0,29, Chi-kwadrat=6,15 (df=2)

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.30 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
od pracownika socjalnego,	Zaznaczono	N	10	2	8	-	20
		%	52,6	40,0	25,8	-	28,2
	Nie zaznaczono	N	9	3	23	16	51
		%	47,4	60,0	74,2	100,0	71,8
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,006, V Kramera=0,42

Źródło: Opracowanie własne

**Tab. Z.6.31 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy uzyskali informacje nt. spółdzielczości socjalnej od pracownika socjalnego wg stanu cywilnego w województwie łódzkim**

Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej?			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka\ żonaty	w związku nieformalnym	panna\ kawaler	po rozwodzie	wdowa\ wdowiec	
od pracownika socjalnego,	Zaznaczono	N	3	1	6	4	6	20
		%	15,0	11,1	25,0	40,0	66,7	27,8
	Nie zaznaczono	N	17	8	18	6	3	52
		%	85,0	88,9	75,0	60,0	33,3	72,2
Ogółem		N	20	9	24	10	9	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,38, Chi-kwadrat=10,50 (df=4)								

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.32 Stopień samodzielności decyzji o założeniu/przystąpieniu do spółdzielni socjalnej w grupie założycieli wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Pana\Pani decyzja o założeniu spółdzielni socjalnej była		Wykształcenie:				Ogółem
		co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
całkowicie dobrowolna i samodzielna,	N	-	2	29	38	69
	%	-	<b>40,0</b>	<b>60,4</b>	<b>69,1</b>	<b>62,7</b>
dobrowolna przy wsparciu ze strony osób z mojego otoczenia,	N	1	3	16	16	36
	%	<b>50,0</b>	<b>60,0</b>	<b>33,3</b>	<b>29,1</b>	<b>32,7</b>
wynikała z nacisku osób z mojego otoczenia,	N	-	-	1	-	1
	%	-	-	<b>2,1</b>	-	<b>0,9</b>
trudno powiedzieć.	N	1	-	2	1	4
	%	<b>50,0</b>	-	<b>4,2</b>	<b>1,8</b>	<b>3,6</b>
Ogółem	N	2	5	48	55	110
	%	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,23

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.33 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na uzyskiwanie dochodów wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim**

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Miejsce zamieszkania:		Ogółem
			wieś,	miasto	
uzyskanie dochodów	Zaznaczono	N	19	44	63
		%	82,6	48,4	55,3
	Nie zaznaczono	N	4	47	51
		%	17,4	51,6	44,7
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,003, Phi=0,28, Chi-kwadrat=8,72 (df=1)					

*Źródło: Opracowanie własne*

**Tab. Z.6.34 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na niezależność wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim**

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Miejsce zamieszkania:		Ogółem
			wieś,	miasto	
niezależność	Zaznaczono	N	12	28	40
		%	52,2	30,8	35,1
	Nie zaznaczono	N	11	63	74
		%	47,8	69,2	64,9
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,05, Phi=0,18, Chi-kwadrat=3,69 (df=1)					

*Źródło: Opracowanie własne.*



**Tab. Z.6.35 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na pewno siebie, wiarę we własne możliwości wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
pewność siebie, wiarę we własne możliwości,	Zaznaczono	N	2	6	22	18	48
		%	100,0	100,0	44,9	31,6	42,1
	Nie zaznaczono	N	-	-	27	39	66
		%	-	-	55,1	68,4	57,9
Ogółem		N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,35							

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.36 Założyciele spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na realizację własnych marzeń wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu\i praca w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
realizacja własnych marzeń,	Zaznaczono	N	-	1	13	31	45
		%	-	16,7	26,5	54,4	39,5
	Nie zaznaczono	N	2	5	36	26	69
		%	100,0	83,3	73,5	45,6	60,5
Ogółem		N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,01, V Kramera=0,32							

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.37 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na nowe kwalifikacje zawodowe wg wieku w województwie łódzkim**

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu\i praca w spółdzielni socjalnej			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
nowe kwalifikacje zawo- dowe	Zaznaczono	N	16	7	1	24
		%	48,5	28,0	7,1	33,3
	Nie zaznaczono	N	17	18	13	48
		%	51,5	72,0	92,9	66,7
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,33, Chi-kwadrat=8,05 (df=2)						

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.38 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego wg wieku w województwie łódzkim**

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu\i praca w spółdzielni socjalnej			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego	Zaznaczono	N	17	5	1	23
		%	51,5	20,0	7,1	31,9
	Nie zaznaczono	N	16	20	13	49
		%	48,5	80,0	92,9	68,1
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,003, V Kramera=0,40, Chi-kwadrat=11,42 (df=2)						

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.39 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni pewność siebie, wiarę we własne możliwości wg wieku w województwie łódzkim**

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
pewność siebie, wiarę we własne możliwości,	Zaznaczono	N	14	3	6	23
		%	42,4	12,0	42,9	31,9
	Nie zaznaczono	N	19	22	8	49
		%	57,6	88,0	57,1	68,1
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,31, Chi-kwadrat=7,00 (df=2)						

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.40 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na nowe kwalifikacje zawodowe wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
nowe kwalifikacje zawodowe	Zaznaczono	N	2	2	8	12	24
		%	10,5	40,0	25,8	75,0	33,8
	Nie zaznaczono	N	17	3	23	4	47
		%	89,5	60,0	74,2	25,0	66,2
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,001, V Kramera=0,50, Chi-kwadrat=17,71 (df=3)							

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.41 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego	Zaznaczono	N	1	1	11	10	23
		%	5,3	20,0	35,5	62,5	32,4
	Nie zaznaczono	N	18	4	20	6	48
		%	94,7	80,0	64,5	37,5	67,6
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,004, V Kramera=0,44, Chi-kwadrat=13,49 (df=3)							

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.42 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na możliwość czerpania radości z życia wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
możliwość czerpania radości z życia	Zaznaczono	N	6	-	3	-	9
		%	31,6	-	9,7	-	12,7
	Nie zaznaczono	N	13	5	28	16	62
		%	68,4	100,0	90,3	100,0	87,3
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,37							

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.43 Pracownicy najemni spółdzielni socjalnych, którzy wskazali wśród najważniejszych oczekiwanych korzyści z pracy w spółdzielni na kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego wg stanu cywilnego w województwie łódzkim**

Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu\i praca w spółdzielni socjalnej			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka\żonaty	w związku nieformalnym	panna\kawaler	po rozwodzie	wdowa\wdowiec	
kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego	Zaznaczono	N	5	4	13	1	-	23
		%	25,0	44,4	54,2	10,0	-	31,9
	Nie zaznaczono	N	15	5	11	9	9	49
		%	75,0	55,6	45,8	90,0	100,0	68,1
Ogółem		N	20	9	24	10	9	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,01, V Kramera=0,43								

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.44 Poprawa sytuacji materialnej dzięki spółdzielniom socjalnym wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
poprawiłem\am swoją sytuację materialną,	Zdecydowanie tak	N	16	32	48
		%	13,8	43,2	25,3
	Raczej tak	N	37	30	67
		%	31,9	40,5	35,3
	Bez zmian	N	30	6	36
		%	25,9	8,1	18,9
	Raczej nie	N	20	3	23
		%	17,2	4,1	12,1
	Zdecydowanie nie	N	12	-	12
		%	10,3	-	6,3
	Trudno powiedzieć	N	1	3	4
		%	0,9	4,1	2,1
Ogółem		N	116	74	190
		%	100,0	100,0	100,0
p<0,001, V Kramera=0,46					

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.45 Poprawa jakości życia w sensie materialnym dzięki spółdzielniom socjalnym wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
poprawiłem\am jakość życia w sensie materialnym,	Zdecydowanie tak	N	14	14	28
		%	12,1	18,9	14,7
	Raczej tak	N	32	46	78
		%	27,6	62,2	41,1
	Bez zmian	N	40	7	47
		%	34,5	9,5	24,7
	Raczej nie	N	17	5	22
		%	14,7	6,8	11,6
	Zdecydowanie nie	N	12	-	12
		%	10,3	-	6,3
	Trudno powiedzieć	N	1	2	3
		%	0,9	2,7	1,6
Ogółem		N	116	74	190
		%	100,0	100,0	100,0
p<0,001, V Kramera=0,44					

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.46 Zyskanie poczucia bezpieczeństwa dzięki spółdzielniom socjalnym wg założycieli i pracowników najemnych w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
zyskałem\am poczucie bezpieczeństwa,	Zdecydowanie tak	N	12	12	24
		%	10,3	16,2	12,6
	Raczej tak	N	22	28	50
		%	19,0	37,8	26,3
	Bez zmian	N	55	24	79
		%	47,4	32,4	41,6
	Raczej nie	N	15	4	19
		%	12,9	5,4	10,0
	Zdecydowanie nie	N	9	1	10
		%	7,8	1,4	5,3
	Trudno powiedzieć	N	3	5	8
		%	2,6	6,8	4,2
Ogółem		N	116	74	190
		%	100,0	100,0	100,0
p=0,003, V Kramera=0,31, Chi-kwadrat=17,74 (df=5)					

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.47 Poprawa sytuacji materialnej dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Miejsce zamieszkania:		Ogółem
			wieś,	miasto	
poprawiłem\am swoją sytuację materialną,	Zdecydowanie tak	N	8	8	16
		%	34,8	8,8	14,0
	Raczej tak	N	8	28	36
		%	34,8	30,8	31,6
	Bez zmian	N	4	25	29
		%	17,4	27,5	25,
	Raczej nie	N	3	17	20
		%	13,0	18,7	17,5
	Zdecydowanie nie	N	-	12	12
		%	-	13,2	10,5
	Trudno powiedzieć	N	-	1	1
		%	-	1,1	0,9
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,34

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.48 Poprawa dostępu do wielu usług dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Miejsce zamieszkania:		Ogółem
			wieś,	miasto	
poprawiłem\am możliwość dostępu do wielu usług	Zdecydowanie tak	N	-	11	11
		%	-	12,1	9,6
	Raczej tak	N	17	42	59
		%	73,9	46,2	51,8
	Bez zmian	N	2	28	30
		%	8,7	30,8	26,3
	Raczej nie	N	1	4	5
		%	4,3	4,4	4,4
	Zdecydowanie nie	N	-	3	3
		%	-	3,3	2,6
	Trudno powiedzieć	N	3	3	6
		%	13,0	3,3	5,3
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,34					

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,34

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.49 Poprawa szans na zatrudnienie u innych pracodawców w przyszłości dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
poprawiłem\am szanse na zatrudnienie u innych pracodawców w przyszłości,	Zdecydowanie tak	N	10	10	2	22
		%	15,6	28,6	12,5	19,1
	Raczej tak	N	40	18	5	63
		%	62,5	51,4	31,3	54,8
	Bez zmian	N	10	6	3	19
		%	15,6	17,1	18,8	16,5
	Raczej nie	N	2	1	5	8
		%	3,1	2,9	31,3	7,0
	Zdecydowanie nie	N	-	-	1	1
		%	-	-	6,3	0,9
	Trudno powiedzieć	N	2	-	-	2
		%	3,1	-	-	1,7
Ogółem		N	64	35	16	115
		%	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,002, V Kramera=0,35

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,002, V Kramera=0,35

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.50 Zwiększenie niezależności od innych ludzi i instytucji dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
Jestem bardziej niezależny\ą od innych ludzi i instytucji,	Zdecydowanie tak	N	7	5	6	18
		%	10,9	14,3	37,5	15,7
	Raczej tak	N	28	12	2	42
		%	43,8	34,3	12,5	36,5
	Bez zmian	N	23	15	2	40
		%	35,9	42,9	12,5	34,8
	Raczej nie	N	2	3	4	9
		%	3,1	8,6	25,0	7,8
	Zdecydowanie nie	N	3	-	2	5
		%	4,7	-	12,5	4,3
	Trudno powiedzieć	N	1	-	-	1
		%	1,6	-	-	0,9
Ogółem		N	64	35	16	115
		%	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,005, V Kramera=0,33

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.51 Poprawa szacunku do samych siebie dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wieku w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
poprawił się mój szacunek do samego siebie,	Zdecydowanie tak	N	12	6	3	21
		%	18,8	17,1	18,8	18,3
	Raczej tak	N	20	16	10	46
		%	31,3	45,7	62,5	40,0
	Bez zmian	N	27	13	-	40
		%	42,2	37,1	-	34,8
	Raczej nie	N	2	-	-	2
		%	3,1	-	-	1,7
	Zdecydowanie nie	N	2	-	3	5
		%	3,1	-	18,8	4,3
	Trudno powiedzieć	N	1	-	-	1
		%	1,6	-	-	0,9
Ogółem		N	64	35	16	115
		%	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0.02, V Kramera=0.31

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.52 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie znajomości zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i/lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
znajomości zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej (wiedza z zakresu ekonomii, prawa, itp.)	Zdecydowanie tak	N	35	7	42
		%	30,2	9,5	22,1
	Raczej tak	N	60	42	102
		%	51,7	56,8	53,7
	Bez zmian	N	12	10	22
		%	10,3	13,5	11,6
	Raczej nie	N	6	6	12
		%	5,2	8,1	6,3
	Zdecydowanie nie	N	2	9	11
		%	1,7	12,2	5,8
	trudno powiedzieć	N	1	-	1
		%	0,9	-	0,5
Ogółem		N	116	74	190
		%	100,0	100,0	100,0
p=0,002, V Kramera=0,32					

p=0,002, V Kramera=0,32

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.53 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie umiejętności obsługi klienta, negocjacji handlowych dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i\lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
umiejętności obsługi klienta, negocjacji handlowych	Zdecydowanie tak	N	16	7	23
		%	13,8	9,5	12,1
	Raczej tak	N	66	32	98
		%	56,9	43,2	51,6
	Bez zmian	N	30	16	46
		%	25,9	21,6	24,2
	Raczej nie	N	3	6	9
		%	2,6	8,1	4,7
	Zdecydowanie nie	N	1	12	13
		%	0,9	16,2	6,8
	trudno powiedzieć	N	-	1	1
		%	-	1,4	0,5
Ogółem		N	116	74	190
		%	100,0	100,0	100,0
p<0,001, V Kramera=0,35					

p<0,001, V Kramera=0,35

*Źródło: Opracowanie własne.*



**Tab. Z.6.54 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie ukończonych kursów i szkoleń zawodowych dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i\lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
ukończonych kursów i szkoleń zawo- dowych	Zdecydowanie tak	N	16	9	25
		%	13,8	12,2	13,2
	Raczej tak	N	48	27	75
		%	41,4	36,5	39,5
	Bez zmian	N	41	15	56
		%	35,3	20,3	29,5
	Raczej nie	N	6	9	15
		%	5,2	12,2	7,9
	Zdecydowanie nie	N	5	14	19
		%	4,3	18,9	10,0
Ogółem		N	116	74	190
		%	100,0	100,0	100,0
p=0,003, V Kramera=0,29, Chi-kwadrat=16,29 (df=4)					

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.55 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny dzięki spółdzielniom socjalnym wg pracowników najemnych i założycieli w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i\lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Grupa		Ogółem
			założyciele spółdzielni	pracownicy spółdzielni	
dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny	Zdecydowanie tak	N	18	9	27
		%	15,5	12,2	14,2
	Raczej tak	N	30	33	63
		%	25,9	44,6	33,2
	Bez zmian	N	62	25	87
		%	53,4	33,8	45,8
	Raczej nie	N	1	3	4
		%	0,9	4,1	2,1
	Zdecydowanie nie	N	5	3	8
		%	4,3	4,1	4,2
	trudno powiedzieć	N	-	1	1
		%	-	1,4	0,5
Ogółem		N	116	74	190
		%	100,0	100,0	100,0
p=0,03, V Kramera=0,26					

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.56 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie obsługi różnych urządzeń dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i\lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
obsługi różnych urządzeń (np. komputera, faksu i specjalistycznego sprzętu)	Zdecydowanie tak	N	1	4	8	2	15
		%	50,0	66,7	16,3	3,5	13,2
	Raczej tak	N	-	1	15	16	32
		%	-	16,7	30,6	28,1	28,1
	Bez zmian	N	1	-	22	32	55
		%	50,0	-	44,9	56,1	48,2
	Raczej nie	N	-	-	3	6	9
		%	-	-	6,1	10,5	7,9
	Zdecydowanie nie	N	-	1	-	1	2
		%	-	16,7	-	1,8	1,8
	trudno powiedzieć	N	-	-	1	-	1
		%	-	-	2,0	-	0,9
Ogółem		N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,002, V Kramera=0,32

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.57 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie pracy zespołowej dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i\lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Miejsce zamieszkania:		Ogółem
			wieś,	miasto	
umiejętności pracy w zespole	Zdecydowanie tak	N	10	16	26
		%	43,5	17,6	22,8
	Raczej tak	N	7	44	51
		%	30,4	48,4	44,7
	Bez zmian	N	5	30	35
		%	21,7	33,0	30,7
	Raczej nie	N	1	1	2
		%	4,3	1,1	1,8
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,27, Chi-kwadrat=8,57 (df=3)					

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.58 Nabycie lub rozwój kompetencji zawodowych w zakresie dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny dzięki spółdzielniom socjalnym w grupie założycieli wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim**

Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i\lub rozwinąłem kompetencje zawodowe w zakresie			Miejsce zamieszkania:		Ogółem
			wieś,	miasto	
dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny	Zdecydowanie tak	N	8	10	18
		%	34,8	11,0	15,8
	Raczej tak	N	3	26	29
		%	13,0	28,6	25,4
	Bez zmian	N	12	49	61
		%	52,2	53,8	53,5
	Raczej nie	N	-	1	1
		%	-	1,1	0,9
	Zdecydowanie nie	N	-	5	5
		%	-	5,5	4,4
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni. p=0.04. V Kramera=0.29					

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,29

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.59 Założyciele wskazujący na umysłowy charakter pracy z wykorzystaniem wcześniej zdobytej wiedzy i umiejętność wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Które z poniższych stwierdzeń oddają charakter Pana/i pracy w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
Pracuję umysłowo wykorzystując wcześniej zdobytą wiedzę i umiejętności,	Zaznaczono	N	-	-	18	33	51
		%	-	-	36,7	57,9	44,7
	Nie zaznaczono	N	2	6	31	24	63
		%	100,0	100,0	63,3	42,1	55,3
Ogółem		N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni. p=0.008. V Kramera=0.32							

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,008, V Kramera=0,32

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.60 Założyciele wskazujący na umysłowy charakter pracy wymagający rozwinięcia wiedzy i umiejętność wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Które z poniższych stwierdzeń oddają charakter Pana/i pracy w spółdzielni socjalnej			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
Pracuję umysłowo, a na potrzeby pracy rozwinąłem moją wiedzę i umiejętności,	Zaznaczono	N	1	-	19	34	54
		%	50,0	-	38,8	59,6	47,4
	Nie zaznaczono	N	1	6	30	23	60
		%	50,0	100,0	61,2	40,4	52,6
Ogółem		N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0.02, V Kramera=0.30							

Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,30

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.61 Założyciele wskazujący na poprawę kontaktów z rodziną dzięki pracy w spółdzielni socjalnej wg wieku w województwie łódzkim**

Jak praca w spółdzielni socjalnej wpłynęła na Pana\i kontakty z otoczeniem?			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
poprawiły się moje kontakty z rodziną	Zaznaczono	N	5	1	6	12
		%	15,2	4,0	42,9	16,7
	Nie zaznaczono	N	28	24	8	60
		%	84,8	96,0	57,1	83,3
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,007, V Kramera=0,37, Chi-kwadrat=9,86 (df=2)						

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.62 Założyciele wskazujący na poprawę kontaktów z rodziną dzięki pracy w spółdzielni socjalnej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim**

Jak praca w spółdzielni socjalnej wpłynęła na Pana\i kontakty z otoczeniem?			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka\ żonaty	w związku nieformalnym	panna\ kawaler	po rozwodzie	wdowa\ wdowiec	
poprawiły się moje kontakty z rodziną	Zaznaczono	N	2	-	3	1	6	12
		%	10,0	-	12,5	10,0	66,7	16,7
	Nie zaznaczono	N	18	9	21	9	3	60
		%	90,0	100,0	87,5	90,0	33,3	83,3
Ogółem		N	20	9	24	10	9	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,001, V Kramera=0,52								

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.63 Założyciele spółdzielni socjalnych niezadowoleni ze zbyt małej ilości pracy wg miejsca zamieszkania w województwie łódzkim**

Z czego jest Pan\i głównie niezadowolony\ą w związku z pracą w spółdzielni socjalnej?			Miejsce zamieszkania:		Ogółem
			wieś,	miasto	
ze zbyt małej ilości pracy	Zaznaczono	N	6	9	15
		%	26,1	9,9	13,2
	Nie zaznaczono	N	17	82	99
		%	73,9	90,1	86,8
Ogółem		N	23	91	114
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,04, Phi=0,19, Chi-kwadrat=4,22 (df=1)					

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.64 Założyciele spółdzielni socjalnych niezadowoleni ze zbyt dużej odpowiedzialności wg wieku w województwie łódzkim**

Z czego jest Pan/i głównie niezadowolony/a w związku z pracą w spółdzielni socjalnej?			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
zbyt dużej odpowiedzialności	Zaznaczono	N	5	1	4	10
		%	7,8	2,9	25,0	8,7
	Nie zaznaczono	N	59	34	12	105
		%	92,2	97,1	75,0	91,3
Ogółem		N	64	35	16	115
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,25						

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.65 Stosunek pracowników najemnych do trwałości pracy w spółdzielni socjalnej wg płci w województwie łódzkim**

Czy traktuje Pan/i pracę w spółdzielni socjalnej jako		Płeć:		Ogółem
		Kobieta,	Mężczyzna	
trwałe miejsce pracy,	N	9	25	34
	%	30,0	67,6	50,7
przejściowe miejsce pracy,	N	6	1	7
	%	20,0	2,7	10,4
wstęp do prowadzenie działalności gospodarczej w przyszłości,	N	2	2	4
	%	6,7	5,4	6,0
nie wiem,	N	10	7	17
	%	33,3	18,9	25,4
to zależy od okazji zmiany pracy,	N	3	1	4
	%	10,0	2,7	6,0
inaczej, jak?	N	-	1	1
	%	-	2,7	1,5
Ogółem	N	30	37	67
	%	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,44				

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.66 Założyciele gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku założenia własnej działalności gospodarczej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim**

W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby\aby się Pan\i ze spółdzielnią socjalną			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka\żonaty	w związku nieformalnym	panna\kawaler	po rozwodzie	wdowa\wdowiec	
założenia własnej działalności gospodarczej	Zaznaczono	N	8	6	1	-	-	15
		%	16,7	31,6	2,9	-	-	13,3
	Nie zaznaczono	N	40	13	33	11	1	98
		%	83,3	68,4	97,1	100,0	100,0	86,7
Ogółem		N	48	19	34	11	1	113
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,31								

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.67 Założyciele gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku uzyskania jakiegoś zasiłku lub renty wg wieku w województwie łódzkim**

W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby\aby się Pan\i ze spółdzielnią socjalną			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
uzyskanie jakiegoś zasiłku lub renty	Zaznaczono	N	-	-	2	2
		%	-	-	12,5	1,7
	Nie zaznaczono	N	64	35	14	113
		%	100,0	100,0	87,5	98,3
Ogółem		N	64	35	16	115
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,002, V Kramera=0,33						

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.68 Pracownicy najemni odrzucający możliwość dobrowolnego odejścia ze spółdzielni socjalnej wg wykształcenia w województwie łódzkim**

W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby\aby się Pan\i ze spółdzielnią socjalną			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
dobrowolne odejście ze spółdzielni socjalnej nie wchodzi w grę	Zaznaczono	N	9	4	7	4	24
		%	47,4	80,0	22,6	25,0	33,8
	Nie zaznaczono	N	10	1	24	12	47
		%	52,6	20,0	77,4	75,0	66,2
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,04, V Kramera=0,35, Chi-kwadrat=8,63 (df=3)							

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.69 Pracownicy najemni gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku możliwości podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych wg wieku w województwie łódzkim**

W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby\aby się Pan\i ze spółdzielnią socjalną			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych	Zaznaczono	N	3	-	4	7
		%	9,1	-	28,6	9,7
	Nie zaznaczono	N	30	25	10	65
		%	90,9	100,0	71,4	90,3
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,34						

*Źródło: Opracowanie własne.*

**Tab. Z.6.70 Pracownicy najemni gotowi dobrowolnie rozstać się ze spółdzielnią socjalną w przypadku możliwości podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych wg stanu cywilnego w województwie łódzkim**

W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby\aby się Pan\i ze spółdzielnią socjalną			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka\żonaty	w związku nieformalnym	panna\kawaler	po rozwodzie	wdowa\wdowiec	
możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych	Zaznaczono	N	1	1	1	-	4	7
		%	5,0	11,1	4,2	-	44,4	9,7
	Nie zaznaczono	N	19	8	23	10	5	65
		%	95,0	88,9	95,8	100,0	55,6	90,3
Ogółem		N	20	9	24	10	9	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,005, V Kramera=0,45								

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.71 Założyciele, którzy w przypadku upadku spółdzielni nie wiedzą co będą dalej robić wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan\i teraz pracuje upadła, co by Pan\i zrobił\ła?			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
trudno powiedzieć	Zaznaczono	N	2	3	11	10	26
		%	100,0	50,0	22,4	17,5	22,8
	Nie zaznaczono	N	-	3	38	47	88
		%	-	50,0	77,6	82,5	77,2
Ogółem		N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,02, V Kramera=0,30							

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.72 Założyciele, którzy w przypadku upadku spółdzielni będą próbować założyć działalność gospodarczą wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan\i teraz pracuje upadła, co by Pan\i zrobił\ła?			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
spróbuję podjąć działalność gospodarczą	Zaznaczono	N	-	-	18	6	24
		%	-	-	36,7	10,5	21,1
	Nie zaznaczono	N	2	6	31	51	90
		%	100,0	100,0	63,3	89,5	78,9
Ogółem		N	2	6	49	57	114
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,004, V Kramera=0,34							

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.73 Założyciele, którzy w przypadku upadku spółdzielni byli pewni zdobycia nowej pracy dzięki posiadanym kwalifikacjom wg stanu cywilnego w województwie łódzkim**

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a?			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka\ żonaty	w związku nieformalnym	panna\ kawaler	po rozwo- dzie	wdowa\ wdowiec	
zdobędę nową pracę, mam ku temu odpowiednie kwalifikacje	Zaznaczono	N	19	7	23	8	-	57
		%	39,6	36,8	67,6	72,7	-	50,4
	Nie zazna- czono	N	29	12	11	3	1	56
		%	60,4	63,2	32,4	27,3	100,0	49,6
Ogółem		N	48	19	34	11	1	113
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = założyciele spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,31								

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.74 Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni nie wiedzą co będą dalej robić wg płci w województwie łódzkim**

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan\i teraz pracuje upadła, co by Pan\i zrobił\ła?			Płeć:		Ogółem
			Kobieta,	Mężczyzna	
trudno powiedzieć	Zaznaczono	N	10	5	15
		%	33,3	12,5	21,4
	Nie zaznaczono	N	20	35	55
		%	66,7	87,5	78,6
Ogółem		N	30	40	70
		%	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,04, Phi=0,25, Chi-kwadrat=4,42 (df=2)					

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.75 Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni tracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej wg wieku w województwie łódzkim**

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan\i teraz pracuje upadła, co by Pan\i zrobił\a?			Wiek:			Ogółem
			do 34 lat,	35 - 54 lata,	powyżej 54 lat	
stracę resztę nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy mojej sytuacji życiowej	Zaznaczono	N	4	5	9	18
		%	12,1	20,0	64,3	25,0
	Nie zaznaczono	N	29	20	5	54
		%	87,9	80,0	35,7	75,0
Ogółem		N	33	25	14	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,001, V Kramera=0,45, Chi-kwadrat=14,77 (df=2)						

Źródło: Opracowanie własne.



**Tab. Z.6.76 Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni tracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan\i teraz pracuje upadła, co by Pan\i zrobił\ła?			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
stracę resztę nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy mojej sytuacji życiowej	Zaznaczono	N	8	2	8	-	18
		%	42,1	40,0	25,8	-	25,4
	Nie zaznaczono	N	11	3	23	16	53
		%	57,9	60,0	74,2	100,0	74,6
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,03, V Kramera=0,35							

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.77 Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni tracą resztę nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim**

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a?			Stan cywilny					Ogółem
			mężatka\ żonaty	w związku nieformalnym	panna\ kawaler	po rozwodzie	wdowa\ wdowiec	
stracę resztę nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy mojej sytuacji życiowej	Zaznaczono	N	4	1	4	3	6	18
		%	20,0	11,1	16,7	30,0	66,7	25,0
	Nie zaznaczono	N	16	8	20	7	3	54
		%	80,0	88,9	83,3	70,0	33,3	75,0
Ogółem		N	20	9	24	10	9	72
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0.03, V Kramera=0.38, Chi-kwadrat=10.55 (df=4)								

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.78 Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni próbują przystąpić do kolejnej spółdzielni socjalnej wg stanu cywilnego w województwie łódzkim**

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan\i teraz pracuje upadła, co by Pan\i zrobił\ła?			Stan cywilny					Ogółem		
			mężatka\ żonaty	w związku nieformalnym	panna\ kawaler	po roz-wodzie	wdowa\ wdowiec			
poszukam innej spółdzielni socjalnej	Zaznaczono	N	2	-	5	-	4	11		
		%	10,0	-	20,8	-	44,4	15,3		
	Nie zaznaczono	N	18	9	19	10	5	61		
		%	90,0	100,0	79,2	100,0	55,6	84,7		
		Ogółem		N	20	9	24	10	9	72
				%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0.04, V Kramera=0.38										

Źródło: Opracowanie własne.

**Tab. Z.6.79 Pracownicy najemni, którzy w przypadku upadku spółdzielni próbują podjąć działalność gospodarczą wg wykształcenia w województwie łódzkim**

Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan\i teraz pracuje upadła, co by Pan\i zrobił\ła?			Wykształcenie:				Ogółem
			co najwyżej podstawowe,	gimnazjalne,	średnie, zawodowe	wyższe	
spróbuję podjąć działalność gospodarczą	Zaznaczono	N	-	-	3	6	9
		%	-	-	9,7	37,5	12,7
	Nie zaznaczono	N	19	5	28	10	62
		%	100,0	100,0	90,3	62,5	87,3
Ogółem		N	19	5	31	16	71
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupa = pracownicy spółdzielni, p=0,005, V Kramera=0,42							

Źródło: Opracowanie własne.

## Załącznik 7: Kwestionariusz ankiety badania B1 dla założycieli spółdzielni socjalnych

### KWESTIONARIUSZ ANKIETY NAD REINTEGRACJĄ ZAWODOWĄ W SPÓŁDZIELNIACH SOCJALNYCH

„Zakładanie i praca w spółdzielni socjalnej – moje doświadczenia”

Ankieta przeznaczona dla osób, które zakładały badaną spółdzielnię socjalną.

Szanowni Państwo!

*Jestem asystentem w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Zapraszam Państwa do udziału w badaniu ankietowym, którego celem jest ocena skuteczności spółdzielni socjalnych w zakresie reintegracji zawodowej pracowników, członków i wolontariuszy, czyli oceny własnych szans powrotu na otwarty rynek pracy. Badanie jest prowadzone we wszystkich spółdzielniach socjalnych województwa łódzkiego. Zebrany materiał badawczy ma charakter anonimowy i będzie analizowany tylko w formie zbiorczej. Łączne wyniki badań posłużą do przygotowania przeze mnie rozprawy doktorskiej. Ponadto będą podstawą do przygotowania artykułów publikowanych w ogólnodostępnych periodykach naukowych. Będą stanowiły także podstawę do udoskonalenia działań spółdzielni socjalnych w Polsce na rzecz reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.*

*Proszę o poważne potraktowanie badań, udzielanie szczerych i przemyślanych odpowiedzi, nie zajmie to Państwu więcej niż 10 minut. Z góry dziękuję za Państwa udział w badaniu.*

1. Proszę podać miesiąc i rok w którym założył/a Pan/i spółdzielnię socjalną  
.....
2. Czy miał/a Pan/i wcześniej doświadczenie związane z pracą w innej spółdzielni socjalnej?
  - a) tak,
  - b) nie.
3. Na jakiej podstawie pracuje Pan/i w spółdzielni socjalnej (zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź):
  - a) spółdzielcza umowa o pracę,
  - b) umowa o pracę,
  - c) umowa zlecenie,
  - d) umowa o dzieło,
  - e) umowa o pracę nakładczą,
  - f) wolontariat,
  - g) głównie wolontariat, czasem umowa zlecenie lub o dzieło,
  - h) inna forma prawna, jaka? .....
4. Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę to, czy jest to umowa (zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź):
  - a) na czas nieokreślony,
  - b) na czas określony.
5. Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę, jaki jest Pana/i wymiar czasu pracy (zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź):
  - a) pełny wymiar czasu pracy (pełen etat),
  - b) niepełny wymiar czasu pracy. Proszę podać formalną tygodniową liczbę godzin pracy  
.....
6. Ile faktycznie godzin tygodniowo poświęca Pan/i przeciętnie na pracę w spółdzielni  
.....
7. Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości założenia spółdzielni socjalnej? (wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi)
  - a) z ogłoszenia w prasie, radiu lub telewizji,
  - b) z artykułu prasowego/audycji radiowej lub telewizyjnej,
  - c) z internetu,
  - d) od znajomych/rodziny,
  - e) od pracownika socjalnego,
  - f) od pracownika urzędu pracy,
  - g) od pracownika innej instytucji, podaj jakiej? .....
  - h) z innego źródła, jakiego? .....
  - i) trudno powiedzieć.

8. Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej? (wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi)
- wewnętrzna chęć dokonania zmiany w życiu,
  - możliwość uzyskania dochodów,
  - chęć zdobycia pracy,
  - chęć pracy w charakterze wolontariusza,
  - chęć podwyższenia kwalifikacji,
  - namowa rodziny,
  - namowa znajomych,
  - namowa pracownika socjalnego,
  - namowa pracownika urzędu pracy,
  - namowa pracownika innej instytucji, podaj jakiej?.....
  - zainteresowanie ideą ekonomii społecznej,
  - chęć spróbowania sił w biznesie,
  - inne czynniki, podaj jakie?.....

9. Pana/Pani decyzja o założeniu spółdzielni socjalnej była (wskazać jedną najlepszą odpowiedź):
- całkowicie dobrowolna i samodzielna,
  - dobrowolna przy wsparciu ze strony osób z mojego otoczenia,
  - wynikała z nacisku osób z mojego otoczenia,
  - wynikała z nacisku osób spoza mojego otoczenia,
  - trudno powiedzieć.

10. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy każdym zdaniu:

Znaczenie dla założenia spółdzielni socjalnej miał fakt, że:	Tak	Nie
byłem/byłam osobą bezrobotną		
byłem/byłam długotrwale bezrobotnym/ną (bezrobotni powyżej 12 miesięcy)		
byłem/byłam osobą bezdomną		
przechodziłem/am terapię odwykową od uzależnień		
jestem osobą niepełnosprawną		
jestem osobą zwolnioną z zakładu karnego		
mam status uchodźcy		
nie zaliczałem się do żadnej z powyższych kategorii, ale moje kwalifikacje potrzebne były dla funkcjonowania spółdzielni socjalnej		
inne przesłanki miały znaczenie, jakie?		

11. Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej:
- uzyskanie dochodów,
  - nowe kwalifikacje zawodowe,
  - kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego,
  - pewność siebie, wiarę we własne możliwości,
  - niezależność,
  - poznanie nowych kolegów, przyjaciół,
  - uznanie wśród bliskich,
  - powód do wyjścia z domu,
  - możliwość czerpania radości z życia,
  - realizacja własnych marzeń,
  - inne, podaj jakie? .....
  - nie uzyskałem żadnych korzyści.

12. Proszę określić w jakiej wysokości otrzymywał/a Pan/i przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto („na rękę”) z tytułu pracy w spółdzielni socjalnej od września do listopada 2013 (zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź):
- a) nie uzyskiwałem żadnych dochodów, pracowałem jako wolontariusz,
  - b) do 500 PLN,
  - c) od 501 do 1000 PLN,
  - d) od 1001 do 1500 PLN,
  - e) od 1501 do 2000 PLN,
  - f) powyżej 2000 PLN.
13. Czy bezpośrednio przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej otrzymywał/a Pan/i jakieś świadczenia (zasiłki) socjalne? (Jeśli „Nie” przejdź do pytania 17)
- a) tak,
  - b) nie.
14. Z jakiego źródła otrzymywał/a Pan/i wymienione świadczenia przed założeniem spółdzielni socjalnej? (Wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi)
- a) urząd pracy,
  - b) ośrodek pomocy społecznej,
  - c) urząd gminy lub miasta,
  - d) organizacje społeczne, np. Caritas,
  - e) inna instytucja, podaj jaka? .....
15. Jakiej wysokości otrzymywał Pan/i przeciętnie miesięcznie wyżej wymienione świadczenia (zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź):
- a) trudno powiedzieć,
  - b) do 500 PLN,
  - c) od 501 do 1000 PLN,
  - d) od 1001 do 1500 PLN,
  - e) powyżej 1500 PLN.
16. Czy w wyniku przystąpienia do spółdzielni socjalnej utracił Pan/i w całości lub w części otrzymywane wcześniej świadczenia socjalne (zasiłki)?
- a) tak,
  - b) nie.
17. Jak praca w spółdzielni socjalnej wpłynęła na Pana/i kontakty z otoczeniem? (wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi)
- a) nic się nie zmieniło,
  - b) mam mniejszy kontakt z rodziną,
  - c) mam mniejszy kontakt ze znajomymi,
  - d) poprawiły się moje kontakty z rodziną,
  - e) poprawiły się moje kontakty ze znajomymi,
  - f) rozwinęły się moje kontakty społeczne – mam grono nowych znajomych,
  - g) pojawiły się przyjaźnie wewnątrz spółdzielni,
  - h) inaczej, jak? .....

18. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy właściwych dla Pana/Pani stwierdzeniach (*postaw jeden znak X w każdym wierszu tabeli*):

Dzięki pracy w spółdzielni społecznej:	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Bez zmian	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
poprawiłem/am swoją sytuację materialną,						
nabyłem/am nowe lub poprawiłem/am umiejętności zawodowe,						
poprawiłem/am szanse na zatrudnienie u innych pracodawców w przyszłości,						
poprawiłem/am możliwość dostępu do wielu usług,						
poprawiłem/am jakość życia, w sensie materialnym,						
wzrosła moja wiara w siebie,						
jestem bardziej niezależny/a od innych ludzi i instytucji,						
wzrosło moje zadowolenie z życia,						
poprawił się mój szacunek do samego siebie,						
utrzymuję kontakty towarzyskie z większą liczbą ludzi,						
mam poczucie, że moje miasto/gmina jest dobrym miejscem do pracy,						
mam poczucie, że moje miasto/gmina jest dobrym miejscem do życia,						
zyskałem/am poczucie bezpieczeństwa,						

19. Proszę wybrać jedno zdanie najlepiej opisujące sposób zarządzania w Pana/i spółdzielni społecznej:

- Zdecydowana większość decyzji w spółdzielni jest podejmowana przez wszystkich członków, bądź przynajmniej z nimi konsultowana,
- Decyzje najważniejsze dla działalności spółdzielni podejmują wszyscy członkowie, a codzienne zarządzanie jest w gestii zarządu,
- Zarządzaniem zajmuje się zarząd, a rolą członków jest tylko wybieranie i rozliczanie zarządu, gdy upływa kadencja,
- Nie mam wpływu na zarządzanie spółdzielnią społeczną.

20. Które z poniższych stwierdzeń oddają charakter Pana/i pracy w spółdzielni społecznej: (*zaznaczyć wszystkie pasujące dla Pana/i stwierdzenia*)

- Wykonuję proste prace fizyczne nie wymagające żadnych specjalnych kwalifikacji,
- Pracuję fizycznie wykorzystując wcześniej zdobytą wiedzę i umiejętności,
- Pracuję fizycznie, a na potrzeby pracy wykonywanej w spółdzielni uzupełniłem wiedzę i zdobyłem nowe umiejętności,
- Pracuję umysłowo wykorzystując wcześniej zdobytą wiedzę i umiejętności,
- Pracuję umysłowo, a na potrzeby pracy rozwinąłem moją wiedzę i umiejętności,
- Sprawuję lub sprawowałem/am w spółdzielni funkcje zarządcze,
- Inaczej, jak?.....
- Trudno powiedzieć.

21. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy właściwych dla Pana/Pani stwierdzeniach (*postaw jeden znak X w każdym wierszu tabeli*):

<b>Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i/lub rozwinąłem kwalifikacje zawodowe w zakresie:</b>	<b>Zdecydowanie tak</b>	<b>Raczej tak</b>	<b>Bez zmian</b>	<b>Raczej nie</b>	<b>Zdecydowanie nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
znajomości zagadnień związanych z wykonywaną pracą,						
znajomości zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej (wiedza z zakresu ekonomii, prawa, itp.),						
obsługi różnych urządzeń (np. komputera, faksu i specjalistycznego sprzętu)						
samodzielnego rozwiązywania problemów,						
umiejętności pracy w zespole,						
umiejętności obsługi klienta, negocjacji handlowych,						
samooceny, wiary we własne możliwości,						
lepszego wykorzystania czasu pracy,						
jakości wykonywanej pracy,						
wymogów formalnych do wykonywania pracy – zdobyłem dodatkowe uprawnienia zawodowe, licencje itp.,						
ukończonych kursów i szkoleń zawodowych,						
dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny.						

22. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy właściwych dla Pana/Pani odpowiedziach (*postaw jeden znak X w każdym wierszu tabeli*):

<b>Czy w trakcie pracy w spółdzielni socjalnej wystąpiły:</b>	<b>Często</b>	<b>Sporadycznie</b>	<b>Nigdy</b>	<b>Nie dotyczy</b>
konflikty z przełożonymi,				
konflikty z kolegami z pracy,				
zastraszanie i nękanie ze strony przełożonych,				
zastraszanie i nękanie ze strony kolegów z pracy,				
nieterminowość wypłat,				
niekorzystna z mojego punktu widzenia zmiana warunków pracy od wcześniej ustalonych.				

23. Z czego jest Pan/i głównie niezadowolony/a w związku z pracą w spółdzielni socjalnej?  
(wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi)
- a) ze złej atmosfery w pracy,
  - b) ze zbyt wielu obowiązków,
  - c) z małych wynagrodzeń,
  - d) z nieterminowości wypłat,
  - e) ze zbyt małej ilości pracy,
  - f) ze zbyt niskiej monotonii pracy,
  - g) z pracy poniżej posiadanych kwalifikacji,
  - h) ze słabego przepływu informacji w spółdzielni,
  - i) zbyt dużego stresu związanego z pracą,
  - j) zbyt dużej odpowiedzialności,
  - k) niewłaściwej opinii o spółdzielniach socjalnych w otoczeniu,
  - l) z innych przyczyn, jakich? .....
  - m) nie mam powodów do niezadowolenia.
24. Podsumowując Pana/i dotychczasową pracę w spółdzielni socjalnej, jakby określił Pan/i swój poziom zadowolenia z decyzji o założeniu tej organizacji (wskazać jedną najlepszą odpowiedź):
- a) jestem bardzo zadowolony/a,
  - b) raczej jestem zadowolony,
  - c) trochę żałuję tej decyzji,
  - d) jestem mocno rozczarowany z mojej pracy w spółdzielni socjalnej.
25. Czy traktuje Pan/i pracę w spółdzielni socjalnej jako (wskazać jedną najlepszą odpowiedź):
- a) trwałe miejsce pracy,
  - b) przejściowe miejsce pracy,
  - c) wstęp do prowadzenia działalności gospodarczej w przyszłości,
  - d) nie wiem,
  - e) to zależy od okazji zmiany pracy,
  - f) inaczej, jak? .....
26. W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby/aby się Pan/i ze spółdzielnią socjalną:  
(wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi najlepiej pasujące do Pana/i sytuacji)
- a) dobrowolne odejście ze spółdzielni socjalnej nie wchodzi w grę,
  - b) otrzymanie jakiejkolwiek propozycji pracy u zwykłego pracodawcy, nawet na umowę cywilnoprawną,
  - c) możliwość podjęcia pracy u zwykłego pracodawcy za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko na podstawie umowy o pracę,
  - d) możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych,
  - e) możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę gdziekolwiek za zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w spółdzielni socjalnej,
  - f) możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w spółdzielni socjalnej i tylko w instytucjach państwowych,
  - g) możliwość podjęcia pracy dającej dużo satysfakcji i możliwości do rozwoju,
  - h) uzyskanie jakiegoś zasiłku lub renty,
  - i) założenia własnej działalności gospodarczej,
  - j) Inne, jakie? .....

27. Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a?  
(wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi najlepiej pasujące do Pana/i sytuacji)
- a) stracę resztę nadziei na jakąkolwiek możliwość poprawy mojej sytuacji życiowej,
  - b) nie ma to znaczenia, i tak traktuję to jako okres przejściowy, kiedyś kryzys się skończy,
  - c) zdobędę nową pracę, mam ku temu odpowiednie kwalifikacje,
  - d) poszukam innej spółdzielni socjalnej,
  - e) założę nową spółdzielnię socjalną,
  - f) spróbuję podjąć działalność gospodarczą,
  - g) spróbuję podjąć działalność w organizacji pozarządowej,
  - h) wrócę do urzędu pracy po pomoc,
  - i) postąpię inaczej, jak? .....
  - j) trudno powiedzieć.
28. Czy poleciłby Pan/poleciłaby Pani pracę w spółdzielni socjalnej innym osobom w trudnej sytuacji życiowej? (wskazać jedną najlepszą odpowiedź)
- a) zdecydowanie tak,
  - b) raczej tak,
  - c) raczej nie,
  - d) zdecydowanie nie.

#### METRYCZKA

29. Płeć:
- a) Kobieta,
  - b) Mężczyzna.
30. Wiek:
- a) do 24 lata,
  - b) 25 – 34 lata,
  - c) 35 – 44 lata,
  - d) 45 – 54 lata,
  - e) 55 – 64 lata,
  - f) 65 lat i więcej.
31. Wykształcenie:
- a) co najwyżej podstawowe,
  - b) gimnazjalne,
  - c) średnie,
  - d) wyższe I stopnia o profilu humanistycznym/społecznym,
  - e) wyższe I stopnia o profilu technicznym/ścisłym,
  - f) wyższe II stopnia o profilu humanistycznym/społecznym,
  - g) wyższe II stopnia o profilu technicznym/ścisłym,
  - h) podyplomowe/doktorat.
32. Miejsce zamieszkania:
- a) wieś,
  - b) miasto do 20 tys. mieszkańców,
  - c) miasto 20-50 tys. mieszkańców,
  - d) miasto 50-100 tys. mieszkańców,
  - e) miasto powyżej 100 tys. mieszkańców.
33. Stan cywilny (Wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi):
- a) mężatka/zonaty,
  - b) w związku nieformalnym,
  - c) panna/kawaler,
  - d) po rozwodzie,
  - e) wdowiec/wdowa.
34. Liczba dzieci: .....

*Serdecznie dziękuję za udział w badaniu i udzielone odpowiedzi.*

*Michał Sobczak*



## Załącznik 8: Kwestionariusz ankiety badania B1 dla pracowników najemnych spółdzielni socjalnych

### KWESTIONARIUSZ ANKIETY NAD REINTEGRACJĄ ZAWODOWĄ W SPÓŁDZIELNIACH SOCJALNYCH

„Praca w spółdzielni socjalnej – moje doświadczenia”

Ankieta przeznaczona dla osób, które przystąpiły do istniejącej spółdzielni socjalnej.

Szanowni Państwo!

*Jestem asystentem w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Zapraszam Państwa do udziału w badaniu ankietowym, którego celem jest ocena skuteczności spółdzielni socjalnych w zakresie reintegracji zawodowej pracowników, członków i wolontariuszy, czyli oceny własnych szans powrotu na otwarty rynek pracy. Badanie jest prowadzone we wszystkich spółdzielniach socjalnych województwa łódzkiego. Zebrany materiał badawczy ma charakter anonimowy i będzie analizowany tylko w formie zbiorczej. Łączne wyniki badań posłużą do przygotowania przeze mnie rozprawy doktorskiej. Ponadto będą podstawą do przygotowania artykułów publikowanych w ogólnodostępnych periodykach naukowych. Będą stanowiły także podstawę do udoskonalenia działań spółdzielni socjalnych w Polsce na rzecz reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.*

*Proszę o poważne potraktowanie badań, udzielanie szczerych i przemyślanych odpowiedzi, nie zajmie to Państwu więcej niż 10 minut. Z góry dziękuję za Państwa udział w badaniu.*

1. Proszę podać miesiąc i rok w którym rozpoczął/a Pan/i współpracę ze spółdzielnią socjalną  
.....
2. Czy miał/a Pan/i wcześniej doświadczenie związane z pracą w innej spółdzielni socjalnej?
  - a) tak,
  - b) nie.
3. Na jakiej podstawie pracuje Pan/i w spółdzielni socjalnej (zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź):
  - a) spółdzielcza umowa o pracę,
  - b) umowa o pracę,
  - c) umowa zlecenie,
  - d) umowa o dzieło,
  - e) umowa o pracę nakładczą,
  - f) wolontariat,
  - g) głównie wolontariat, czasem umowa zlecenie lub o dzieło,
  - h) inna forma prawna, jaka? .....
4. Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę to, czy jest to umowa (zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź):
  - a) na czas nieokreślony,
  - b) na czas określony,
5. Jeżeli jest Pan/i zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę, jaki jest Pana/i wymiar czasu pracy (zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź):
  - a) pełny wymiar czasu pracy (pełen etat),
  - b) niepełny wymiar czasu pracy. Proszę podać formalną tygodniową liczbę godzin pracy  
.....
6. Ile faktycznie godzin tygodniowo poświęca Pan/i przeciętnie na pracę w spółdzielni  
.....
7. Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej? (wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi)
  - a) z ogłoszenia w prasie, radiu lub telewizji,
  - b) z artykułu prasowego/audycji radiowej lub telewizyjnej,
  - c) z internetu,
  - d) od znajomych/rodziny,
  - e) od pracownika socjalnego,
  - f) od pracownika urzędu pracy,
  - g) od pracownika tej spółdzielni socjalnej,
  - h) od pracownika innej instytucji, podaj jakiej? .....
  - i) z innego źródła, jakiego? .....
  - j) trudno powiedzieć.

8. Co w największym stopniu wpłynęło na Pana/i decyzję o przystąpieniu do spółdzielni socjalnej? (wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi)
- wewnętrzna chęć dokonania zmiany w życiu,
  - możliwość uzyskania dochodów,
  - chęć zdobycia pracy,
  - chęć pracy w charakterze wolontariusza,
  - chęć podwyższenia kwalifikacji,
  - namowa rodziny,
  - namowa znajomych,
  - namowa pracownika socjalnego,
  - namowa pracownika urzędu pracy,
  - namowa pracownika tej spółdzielni socjalnej,
  - namowa pracownika innej instytucji, podaj jakiej?.....
  - zainteresowanie ideą ekonomii społecznej,
  - chęć spróbowania sił w biznesie,
  - inne czynniki, podaj jakie?.....
9. Pana/Pani decyzja o przystąpieniu do spółdzielni socjalnej była (wskazać jedną najlepszą odpowiedź):
- całkowicie dobrowolna i samodzielna,
  - dobrowolna przy wsparciu ze strony osób z mojego otoczenia,
  - wynikała z nacisku osób z mojego otoczenia,
  - wynikała z nacisku osób spoza mojego otoczenia,
  - trudno powiedzieć.

10. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy każdym zdaniu:

<b>Znaczenie dla przystąpienia do spółdzielni socjalnej miał fakt, że:</b>	<b>Tak</b>	<b>Nie</b>
byłem/byłam osobą bezrobotną		
byłem/byłam długotrwale bezrobotnym/ną (bezrobotni powyżej 12 miesięcy)		
byłem/byłam osobą bezdomną		
przechodziłem/am terapię odwykową od uzależnień		
jestem osobą niepełnosprawną		
jestem osobą zwolnioną z zakładu karnego		
mam status uchodźcy		
nie zaliczałem się do żadnej z powyższych kategorii, ale moje kwalifikacje potrzebne były dla funkcjonowania spółdzielni socjalnej		
inne przesłanki miały znaczenie, jakie?		

11. Proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 4 najważniejsze korzyści, które przyniosła Panu/i praca w spółdzielni socjalnej:
- uzyskanie dochodów,
  - nowe kwalifikacje zawodowe,
  - kontakty, które będzie można w przyszłości wykorzystać dla rozwoju zawodowego,
  - pewność siebie, wiarę we własne możliwości,
  - niezależność
  - poznanie nowych kolegów, przyjaciół,
  - uznanie wśród bliskich,
  - powód do wyjścia z domu,
  - możliwość czerpania radości z życia,
  - realizacja własnych marzeń,
  - inne, podaj jakie? .....
  - nie uzyskałem żadnych korzyści.

12. Proszę określić w jakiej wysokości otrzymywał/a Pan/i przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto („na rękę”) z tytułu pracy w spółdzielni socjalnej od września do listopada 2013 (*zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź*):
- a) nie uzyskiwałem żadnych dochodów, pracowałem jako wolontariusz,
  - b) do 500 PLN,
  - c) od 501 do 1000 PLN,
  - d) od 1001 do 1500 PLN,
  - e) od 1501 do 2000 PLN,
  - f) powyżej 2000 PLN.
13. Czy bezpośrednio przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej otrzymywał/a Pan/i jakieś świadczenia (zasiłki) socjalne? (*Jeśli „Nie” przejdź do pytania 17*)
- a) tak,
  - b) nie.
14. Skąd otrzymywał/a Pan/i wymienione świadczenia przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej? (*Wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi*)
- a) urząd pracy,
  - b) ośrodek pomocy społecznej,
  - c) urząd gminy lub miasta,
  - d) organizacje społeczne, np. Caritas,
  - e) inna instytucja, podaj jaka? .....
15. Jakiej wysokości otrzymywał Pan/i przeciętnie miesięcznie wyżej wymienione świadczenia (*zakreślić jedną prawdziwą odpowiedź*):
- a) trudno powiedzieć,
  - b) do 500 PLN,
  - c) od 501 do 1000 PLN,
  - d) od 1001 do 1500 PLN,
  - e) powyżej 1500 PLN.
16. Czy w wyniku przystąpienia do spółdzielni socjalnej utracił Pan/i w całości lub w części otrzymywane wcześniej świadczenia socjalne (zasiłki)?
- a) tak,
  - b) nie.
17. Jak praca w spółdzielni socjalnej wpłynęła na Pana/i kontakty z otoczeniem? (*wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi*)
- a) nic się nie zmieniło,
  - b) mam mniejszy kontakt z rodziną,
  - c) mam mniejszy kontakt ze znajomymi,
  - d) poprawiły się moje kontakty z rodziną,
  - e) poprawiły się moje kontakty ze znajomymi,
  - f) rozwinęły się moje kontakty społeczne – mam grono nowych znajomych,
  - g) inaczej, jak? .....

18. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy właściwych dla Pana/Pani stwierdzeniach (*postaw jeden znak X w każdym wierszu tabeli*):

<b>Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej:</b>	<b>Zdecydowanie tak</b>	<b>Raczej tak</b>	<b>Bez zmian</b>	<b>Raczej nie</b>	<b>Zdecydowanie nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
poprawiłem/am swoją sytuację materialną,						
nabyłem/am nowe lub poprawiłem/am umiejętności zawodowe,						
poprawiłem/am szanse na zatrudnienie u innych pracodawców w przyszłości,						
poprawiłem/am możliwość dostępu do wielu usług,						
poprawiłem/am jakość życia w sensie materialnym,						
wzrosła moja wiara w siebie,						
Jestem bardziej niezależny/a od innych ludzi i instytucji,						
wzrosło moje zadowolenie z życia,						
poprawił się mój szacunek do samego siebie,						
utrzymuję kontakty towarzyskie z większą liczbą ludzi,						
mam poczucie, że moje miasto/gmina jest dobrym miejscem do pracy,						
mam poczucie, że moje miasto/gmina jest dobrym miejscem do życia,						
zyskałem/am poczucie bezpieczeństwa,						

19. Proszę wybrać zdanie najlepiej opisujące sposób zarządzania w Pana/i spółdzielni socjalnej:

- Zdecydowana większość decyzji w spółdzielni jest podejmowana przez wszystkich członków, bądź przynajmniej z nimi konsultowana,
- Decyzje najważniejsze dla działalności spółdzielni podejmują wszyscy członkowie, a codzienne zarządzanie jest w gestii zarządu,
- Zarządzaniem zajmuje się zarząd, a rolą członków jest tylko wybieranie i rozliczanie zarządu, gdy upływa kadencja,
- Nie mam wpływu na zarządzanie spółdzielnią socjalną.

20. Które z poniższych stwierdzeń oddają charakter Pana/i pracy w spółdzielni socjalnej: (*zaznaczyć wszystkie pasujące dla Pana/i stwierdzenia*)

- Wykonuję proste prace fizyczne nie wymagające żadnych specjalnych kwalifikacji,
- Pracuję fizycznie wykorzystując wcześniej zdobytą wiedzę i umiejętności,
- Pracuję fizycznie, a na potrzeby pracy wykonywanej w spółdzielni uzupełniłem wiedzę i zdobyłem nowe umiejętności,
- Pracuję umysłowo wykorzystując wcześniej zdobytą wiedzę i umiejętności,
- Pracuję umysłowo, a na potrzeby pracy rozwinąłem moją wiedzę i umiejętności,
- Sprawuję w spółdzielni funkcje zarządcze
- Inaczej, jak? .....
- Trudno powiedzieć.

21. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy właściwych dla Pana/Pani stwierdzeniach (*postaw jeden znak X w każdym wierszu tabeli*):

<b>Dzięki pracy w spółdzielni socjalnej nabyłem i/lub rozwinąłem kwalifikacje zawodowe w zakresie:</b>	<b>Zdecydowanie tak</b>	<b>Raczej tak</b>	<b>Bez zmian</b>	<b>Raczej nie</b>	<b>Zdecydowanie nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
znajomości zagadnień związanych z wykonywaną pracą,						
znajomości zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej (wiedza z zakresu ekonomii, prawa, itp.),						
obsługi różnych urządzeń (np. komputera, faksu i specjalistycznego sprzętu)						
samodzielnego rozwiązywania problemów,						
umiejętności pracy w zespole,						
umiejętności obsługi klienta, negocjacji handlowych,						
samooceny, wiary we własne możliwości,						
lepszego wykorzystania czasu pracy,						
jakości wykonywanej pracy,						
wymogów formalnych do wykonywania pracy – zdobyłem dodatkowe uprawnienia zawodowe, licencje itp.,						
ukończonych kursów i szkoleń zawodowych,						
dbałości o swój stan zdrowia i schludny wygląd własny.						

22. Proszę zaznaczyć w tabeli znak X przy właściwych dla Pana/Pani odpowiedziach (*postaw jeden znak X w każdym wierszu tabeli*):

<b>Czy w trakcie pracy w spółdzielni socjalnej wystąpiły:</b>	<b>Często</b>	<b>Sporadycznie</b>	<b>Nigdy</b>	<b>Nie dotyczy</b>
konflikty z przełożonymi,				
konflikty z kolegami z pracy,				
zastraszanie i nękanie ze strony przełożonych,				
zastraszanie i nękanie ze strony kolegów z pracy,				
nieterminowość wypłat,				
niekorzystna z mojego punktu widzenia zmiana warunków pracy od wcześniej ustalonych.				

23. Z czego jest Pan/i głównie niezadowolony/a w związku z pracą w spółdzielni socjalnej?  
(wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi)
- a) ze złej atmosfery w pracy,
  - b) ze zbyt wielu obowiązków,
  - c) z małych wynagrodzeń,
  - d) z nieterminowości wypłat,
  - e) ze zbyt małej ilości pracy,
  - f) ze zbyt monotonii pracy,
  - g) z pracy poniżej posiadanych kwalifikacji,
  - h) ze słabego przepływu informacji w spółdzielni,
  - i) zbyt dużego stresu związanego z pracą,
  - j) zbyt dużej odpowiedzialności,
  - k) niewłaściwej opinii o spółdzielniach socjalnych w otoczeniu,
  - l) z innych przyczyn, jakich? .....
  - m) nie mam powodów do niezadowolenia.
24. Podsumowując Pana/i dotychczasową pracę w spółdzielni socjalnej, jakby określił Pan/i swój poziom zadowolenia z decyzji o przystąpieniu do tej organizacji (wskazać jedną najlepszą odpowiedź):
- a) jestem bardzo zadowolony/a,
  - b) raczej jestem zadowolony,
  - c) trochę żałuję tej decyzji,
  - d) jestem mocno rozczarowany z mojej pracy w spółdzielni socjalnej.
25. Czy traktuje Pan/i pracę w spółdzielni socjalnej jako (wskazać jedną najlepszą odpowiedź):
- a) trwałe miejsce pracy,
  - b) przejściowe miejsce pracy,
  - c) wstęp do prowadzenie działalności gospodarczej w przyszłości,
  - d) nie wiem,
  - e) to zależy od okazji zmiany pracy,
  - f) inaczej, jak? .....
26. W jakiej sytuacji dobrowolnie rozstałby/aby się Pan/i ze spółdzielnią socjalną:  
(wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi najlepiej pasujące do Pana/i sytuacji)
- a) dobrowolne odejście ze spółdzielni socjalnej nie wchodzi w grę,
  - b) otrzymanie jakiegokolwiek propozycji pracy u zwykłego pracodawcy, nawet na umowę cywilnoprawną,
  - c) możliwość podjęcia pracy u zwykłego pracodawcy za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko na podstawie umowy o pracę,
  - d) możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za podobne wynagrodzenie jak w spółdzielni socjalnej, ale tylko w instytucjach państwowych,
  - e) możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę gdziekolwiek za zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w spółdzielni socjalnej,
  - f) możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę za zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w spółdzielni socjalnej i tylko w instytucjach państwowych,
  - g) możliwość podjęcia pracy dającej dużo satysfakcji i możliwości do rozwoju,
  - h) uzyskanie jakiegoś zasiłku lub renty,
  - i) założenia własnej działalności gospodarczej,
  - j) inne, jakie? .....
27. Gdyby spółdzielnia socjalna, w której Pan/i teraz pracuje upadła, co by Pan/i zrobił/a?  
(wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi najlepiej pasujące do Pana/i sytuacji)
- a) stracę resztę nadziei na jakąkolwiek poprawę mojej sytuacji życiowej,
  - b) nie ma to znaczenia, i tak traktuję to jako okres przejściowy, kiedyś kryzys się skończy,
  - c) zdobędę nową pracę, mam ku temu odpowiednie kwalifikacje,
  - d) poszukam innej spółdzielni socjalnej,
  - e) założę nową spółdzielnię socjalną,
  - f) spróbuję podjąć działalność gospodarczą,
  - g) spróbuję podjąć działalność w organizacji pozarządowej,
  - h) wrócę do urzędu pracy po pomoc,
  - i) postąpię inaczej, jak? .....
  - j) trudno powiedzieć.

28. Czy poleciłby Pan/poleciłaby Pani pracę w spółdzielni socjalnej innym osobom w trudnej sytuacji życiowej?
- a) zdecydowanie tak,
  - b) raczej tak,
  - c) raczej nie,
  - d) zdecydowanie nie.

#### METRYCZKA

29. Płeć:
- a) Kobieta,
  - b) Mężczyzna.
30. Wiek:
- a) do 24 lata,
  - b) 25 – 34 lata,
  - c) 35 – 44 lata,
  - d) 45 – 54 lata,
  - e) 55 – 64 lata,
  - f) 65 lat i więcej.
31. Wykształcenie:
- a) co najwyżej podstawowe,
  - b) gimnazjalne,
  - c) średnie,
  - d) wyższe I stopnia o profilu humanistycznym/społecznym,
  - e) wyższe I stopnia o profilu technicznym/ścisłym,
  - f) wyższe II stopnia o profilu humanistycznym/społecznym,
  - g) wyższe II stopnia o profilu technicznym/ścisłym,
  - h) podyplomowe/doktorat.
32. Miejsce zamieszkania:
- a) wieś,
  - b) miasto do 20 tys. mieszkańców,
  - c) miasto 20-50 tys. mieszkańców,
  - d) miasto 50-100 tys. mieszkańców,
  - e) miasto powyżej 100 tys. mieszkańców.
33. Stan cywilny (*Wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi*):
- a) mężatka/żonaty,
  - b) w związku nieformalnym,
  - c) panna/kawaler,
  - d) po rozwodzie,
  - e) wdowiec/wdowa.
34. Liczba dzieci: .....

*Serdecznie dziękuję za udział w badaniu i udzielone odpowiedzi.*

*Michał Sobczak*

## Załącznik 9: Kwestionariusz ankiety badania B2

### KWESTIONARIUSZ ANKIETOWY „REINTEGRACJA ZAWODOWA W SPÓŁDZIELNIACH SOCJALNYCH”

*Ankieta przeznaczona dla przedstawiciela zarządu spółdzielni socjalnej.*

Szanowni Państwo!

*Jestem asystentem w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Zapraszam Państwa do udziału w badaniu ankietowym, którego celem jest ocena skuteczności spółdzielni socjalnych w zakresie reintegracji zawodowej pracowników, członków i wolontariuszy. Badanie jest prowadzone we wszystkich spółdzielniach socjalnych województwa łódzkiego. Zebrany materiał badawczy ma charakter anonimowy i będzie analizowany tylko w formie zbiorczej. Łączne wyniki badań posłużą do przygotowania przeze mnie rozprawy doktorskiej. Ponadto będą podstawą do przygotowania artykułów publikowanych w ogólnodostępnych periodykach naukowych. Będą stanowiły także podstawę do udoskonalenia działań spółdzielni socjalnych w Polsce na rzecz reintegracji zawodowej wymienionych kategorii osób.*

*Proszę o poważne potraktowanie badań, udzielanie szczerych i przemyślanych odpowiedzi. Z góry dziękuję Państwu za udział w badaniu.*

1. Proszę podać, w którym roku i w jakiej miejscowości założona została Państwa spółdzielnia socjalna?  
.....
2. Proszę opisać prowadzoną przez spółdzielnię działalność (branża, rodzaj działalności, oferowane produkty i usługi): .....
3. Czy działalność waszej organizacji odbywa się w oparciu o założoną strategię działania (wskazać jedną najlepszą odpowiedź):
  - a) zdecydowanie tak,
  - b) ustaliliśmy strategię i staramy się ją realizować,
  - c) ustaliliśmy strategię, ale realizacja jej raczej nie wychodzi,
  - d) nie mamy strategii działania,
  - e) jesteśmy w trakcie opracowywania strategii,
  - f) nasza sytuacja jest inna, jaka?
4. Czy mają Państwo sformułowaną misję Waszej organizacji?
  - a) tak,
  - b) tak, choć uległa zmianie w stosunku do określonej na początku działalności,
  - c) nie,
  - d) jest w trakcie opracowania.
5. Jeśli odpowiedzieli Państwo „tak” w pyt. 4, to proszę podać, jak brzmi misja waszej organizacji: .....
6. Kto był założycielem Państwa spółdzielni socjalnej (Wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi):
  - a) osoba/y fizyczna/e,
  - b) organizacja pozarządowa,
  - c) jednostka samorządu terytorialnego,
  - d) kościelna osoba prawna,
  - e) inne, jakie?
7. Jak zrodziła się idea założenia spółdzielni socjalnej (Wskazać maksymalnie dwie odpowiedzi):
  - a) była to całkowicie oddolna inicjatywa członków założycieli,
  - b) idea zrodziła się podczas zajęć w Centrum Integracji Społecznej lub w podobnej organizacji,
  - c) była to inicjatywa pracownika socjalnego, który zebrał członków spółdzielni,
  - d) była to inicjatywa ośrodka wsparcia ekonomii społecznej, który zebrał członków spółdzielni,
  - e) była to inicjatywa ośrodka wsparcia spółdzielni socjalnych, który zebrał członków spółdzielni,
  - f) była to inicjatywa innej organizacji pozarządowej, która zebrała członków spółdzielni,
  - g) jesteśmy spółdzielnią socjalną osób prawnych,
  - h) inaczej, jak?
8. Co znacząco wpłynęło na decyzję o założeniu spółdzielni socjalnej (Wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi):
  - a) determinacja członków w postanowieniu odmiany swojego życia,
  - b) brak innych perspektyw na znalezienie pracy,
  - c) możliwość otrzymania szerokiego wsparcia finansowego,
  - d) możliwość otrzymania wsparcia merytorycznego,
  - e) możliwość otrzymania wsparcia rzeczowego,
  - f) zapewnienie odbioru produktów lub usług przez samorząd lokalny,
  - g) roztoczona przez organizacje i instytucje wspierające wizja funkcjonowania spółdzielni,
  - h) inne przesłanki, jakie?



9. Jak oceniają Państwo pomoc udzieloną przez Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej lub inne instytucje wspierające (jakie?): .....
10. Jakie były lub są Państwa oczekiwania wobec pierwszych trzech lat działalności spółdzielni w wymienionych zakresach (*Proszę wybrać jedną najlepiej pasującą odpowiedź dla każdej kategorii i roku działalności*):

<b>Badany zakres:</b>	<b>Pierwszy rok działalności:</b>	<b>Drugi rok działalności:</b>	<b>Trzeci rok działalności:</b>
Efekty ekonomiczne	a) straty, rekompensowane z dotacji publicznych, b) dojście do granic progu rentowności, czyli opłacalności, c) generowanie minimalnych zysków, d) zyski pozwalające na ekspansję spółdzielni.	a) straty, rekompensowane z dotacji publicznych, b) dojście do granic progu rentowności, czyli opłacalności, c) generowanie minimalnych zysków, d) zyski pozwalające na ekspansję spółdzielni.	a) straty, rekompensowane z dotacji publicznych, b) dojście do granic progu rentowności, czyli opłacalności, c) generowanie minimalnych zysków, d) zyski pozwalające na ekspansję spółdzielni.
Wielkość zatrudnienia (niezależnie od formy prawnej umowy)	a) maksymalnie 5 osób, b) 5-10 osób, c) 10-15 osób, d) powyżej 15 osób.	a) maksymalnie 5 osób, b) 5-10 osób, c) 10-15 osób, d) powyżej 15 osób.	a) maksymalnie 5 osób, b) 5-10 osób, c) 10-15 osób, d) powyżej 15 osób.
Wsparcie działań ze strony instytucji lub organizacji zewnętrznych	a) otrzymamy wsparcie finansowe, które pozwoli na funkcjonowanie bez względu na efekty ekonomiczne, b) otrzymamy wsparcie finansowe, które pozwoli nieco poprawić efekty ekonomiczne, c) liczyliśmy na pewną pomoc merytoryczną, czy rzeczową, ale chcieliśmy być już prawie samodzielni, d) chcieliśmy być całkowicie samodzielni.	a) otrzymamy wsparcie finansowe, które pozwoli na funkcjonowanie bez względu na efekty ekonomiczne, b) otrzymamy wsparcie finansowe, które pozwoli nieco poprawić efekty ekonomiczne, c) liczyliśmy na pewną pomoc merytoryczną, czy rzeczową, ale chcieliśmy być już prawie samodzielni. d) chcieliśmy być całkowicie samodzielni.	a) otrzymamy wsparcie finansowe, które pozwoli na funkcjonowanie bez względu na efekty ekonomiczne, b) otrzymamy wsparcie finansowe, które pozwoli nieco poprawić efekty ekonomiczne, c) liczyliśmy na pewną pomoc merytoryczną, czy rzeczową, ale chcieliśmy być już prawie samodzielni, d) chcieliśmy być całkowicie samodzielni.

11. Opierając się na odpowiedziach z pytania 10, proszę wskazać, o ile jest to możliwe, czy określone przez Państwa założenia sprawdziły się w rzeczywistości (*Proszę wybrać najlepszą odpowiedź dla każdej kategorii i roku działalności*):

<b>Badany zakres:</b>	<b>Pierwszy rok działalności:</b>	<b>Drugi rok działalności:</b>	<b>Trzeci rok działalności:</b>
Efekty ekonomiczne	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) raczej nie, d) zdecydowanie nie.	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) raczej nie, d) zdecydowanie nie.	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) raczej nie, d) zdecydowanie nie.
Wielkość zatrudnienia	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) raczej nie, d) zdecydowanie nie.	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) raczej nie, d) zdecydowanie nie.	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) raczej nie, d) zdecydowanie nie.
Wsparcie działań ze strony instytucji lub organizacji zewnętrznych	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) raczej nie, d) zdecydowanie nie.	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) raczej nie, d) zdecydowanie nie.	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) raczej nie, d) zdecydowanie nie.

12. Do której kategorii (zgodnie z ustawą) można było zaklasyfikować byłych lub obecnych pracowników Państwa organizacji przed przystąpieniem do niej (*Wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi*):
- bezrobotny,
  - bezdolny realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności,
  - uzależniony od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego,
  - uzależniony od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej,
  - chory psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego,
  - długotrwale bezrobotny (bezrobotny powyżej 12 miesięcy),
  - zwolniony z zakładu karnego,
  - uchodźca realizujących indywidualny program integracji,
  - niepełnosprawny,
  - osoby nie mieszczące się w powyższych kategoriach.
13. Proszę podać liczbę członków spółdzielni według formy współpracy ze spółdzielnią na koniec każdego roku kalendarzowego w okresie od powstania spółdzielni do teraz (30.11.2013):

Rok	Liczba członków spółdzielni ogółem	W tym członkowie spółdzielni zatrudnieni w oparciu o:			Wolontariat
		umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	umowę cywilnoprawną	
2005					
2006					
2007					
2008					
2009					
2010					
2011					
2012					
2013					

14. Ilu członków spółdzielni odeszło ze spółdzielni socjalnej od momentu jej powstania oraz ilu z nich wróciło ponownie do spółdzielni w poszczególnych latach:

Rok	Liczba osób, które odeszły ze spółdzielni socjalnej:					Liczba osób, które powróciły do spółdzielni po pewnej przerwie w pracy
	na otwarty rynek pracy	do innej spółdzielni socjalnej	do innego podmiotu oferującego zatrudnienie wspierane	pozostają bez pracy	ich losy bezpośrednio po odejściu są nieznane	
2005						
2006						
2007						
2008						
2009						
2010						
2011						
2012						
2013						

15. Czy członkowie spółdzielni są aktywnie włączani do zarządzania spółdzielnią (*wskazać zdanie najlepiej opisujące zarządzanie w przedsiębiorstwie*):
- Zdecydowana większość decyzji w spółdzielni jest podejmowana przez wszystkich członków, bądź przynajmniej z nimi konsultowana,
  - Decyzje najważniejsze dla działalności spółdzielni podejmują wszyscy członkowie, a codzienne zarządzanie jest w gestii zarządu,
  - Zarządzaniem zajmuje się zarząd, a rolą członków jest tylko wybieranie i rozliczanie zarządu, gdy upływa kadencja,
  - Zwykli członkowie nie mają wpływu na zarządzanie naszą spółdzielnią socjalną,
  - Nasz styl zarządzania jest inny, jaki?

16. Proszę określić wysokość wsparcia finansowego (w tysiącach złotych) jakie otrzymała spółdzielnia z poszczególnych źródeł od początku działalności spółdzielni:

Źródło	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Fundusz Pracy (urzędy pracy)									
Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej									
Projekty unijne									
Organizacje pozarządowe									
Jednostki samorządu terytorialnego									
Inne, jakie?									

17. Proszę opisać jakie wsparcie rzeczowe (w jakiej formie, od kogo) otrzymała spółdzielnia w dotychczasowej działalności: .....

18. Proszę określić jakie podmioty udzieliły spółdzielni znaczącego wsparcia merytorycznego w historii spółdzielni (*zakreślić wszystkie prawdziwe odpowiedzi*):

- a) ośrodek wsparcia ekonomii społecznej,
- b) ośrodek wsparcia spółdzielni socjalnych,
- c) urząd pracy,
- d) ośrodek pomocy społecznej,
- e) administracja samorządowa,
- f) organizacja pozarządowa,
- g) inna spółdzielnia socjalna,
- h) Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych,
- i) przedsiębiorstwo komercyjne o zasięgu lokalnym,
- j) przedsiębiorstwo komercyjne o zasięgu szerszym niż lokalny,
- k) rodzina członków spółdzielni,
- l) obce osoby fizyczne,
- m) inny, jaki? .....

19. Proszę podać następujące dane finansowe (w tysiącach złotych) dla spółdzielni w poszczególnych latach (dla roku 2013 dla pierwszych trzech kwartałów):

Rok	Obroty	Wynik finansowy netto	Odprowadzone podatki (łącznie wszelkiego typu, w tym dochodowe, VAT, od nieruchomości, wynagrodzeń pracowników, itd.)	Odprowadzone składki na ubezpieczenia społeczne	Inne opłaty na rzecz skarbu państwa, samorządu lokalnego (koncesje, zgody, dzierżawy, cła itp.)	Wypłacone wynagrodzenia netto
2005						
2006						
2007						
2008						
2009						
2010						
2011						
2012						
2013						

20. Proszę wskazać, co w Państwa ocenie przede wszystkim zadecydowało o powodzeniu Waszego przedsięwzięcia jakim jest spółdzielnia socjalna (*Wskazać maksymalnie 6 odpowiedzi*):
- przedsiębiorczość i zaradność w działaniu zarządu,
  - dobrze opracowana strategia marketingowa,
  - wzajemne wsparcie i współpraca członków spółdzielni,
  - zapał i zaangażowanie członków spółdzielni,
  - wszechstronność członków spółdzielni,
  - pomoc merytoryczna różnych instytucji,
  - pomoc finansowa różnych instytucji,
  - współpraca z instytucjami publicznymi,
  - współpraca z instytucjami niepublicznymi,
  - dobry wizerunek spółdzielni socjalnych,
  - lokalne korzenie organizacji,
  - niskie koszty funkcjonowania,
  - niskie koszty pracy,
  - niewielkie zatrudnienie,
  - niska cena produktów i usług,
  - wysoka jakość produktów i usług,
  - dobra jakość w stosunku do ceny produktów i usług,
  - innowacyjność,
  - funkcjonowanie w niszy rynkowej,
  - mała konkurencja na rynku lokalnym,
  - inne jakie? .....
  - nasze przedsięwzięcie jest raczej niepowodzeniem,
  - funkcjonujemy zbyt krótko, żeby odpowiedzieć.
21. Jakie realne zagrożenia dla dalszego funkcjonowania spółdzielni widzą Państwo na dzień dzisiejszy? (*Wskazać maksymalnie 5 odpowiedzi*)
- brak odpowiedniej infrastruktury do prowadzenia działalności,
  - nasz lokal wymaga remontu, a nie mamy środków finansowych do przeprowadzenia,
  - wysokie czynsze i koszty stałe niezwiązane z pracownikami,
  - wysokie koszty pracy,
  - zbyt duża fluktuacja kadry,
  - brak stałych odbiorców naszych usług,
  - za mała liczba zleceń,
  - duża konkurencja w naszej branży,
  - duża liczba reklamacji i zwrotów,
  - niewypłacalność kontrahentów,
  - konflikty wewnątrz organizacji,
  - inne, jakie? .....
22. Proszę wskazać, jakie problemy rozwojowe najbardziej ograniczają Państwa działalność (*Wskazać maksymalnie 5 odpowiedzi*):
- niewystarczająca pomoc finansowa ze strony instytucji wsparcia,
  - instytucja wsparcia, źle nas przygotowała merytorycznie do prowadzenia działalności,
  - brak odpowiedniego lokalu do prowadzenia założonej działalności,
  - zatory płatnicze ze strony kontrahentów,
  - niska zdolność kredytowa,
  - skomplikowany system prawno-podatkowy,
  - niejednoznaczność przepisów prawa,
  - nieznajomość prawa przez urzędników,
  - brak doświadczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej,
  - brak pewności siebie, brak wiary w sukces wśród członków spółdzielni,
  - konflikty między członkami spółdzielni,
  - kłopoty z motywacją do pracy u członków spółdzielni,
  - problemy z utrzymaniem jakości produktów i usług,
  - inne, jakie? .....
23. Jak widzą Państwo przyszłość waszej spółdzielni socjalnej? .....
24. Jakie zmiany zaproponowałoby Państwo w systemie spółdzielczości socjalnej w Polsce? .....

*Serdecznie dziękuję za udział w badaniu i udzielone odpowiedzi.*

*Michał Sobczak*

## Załącznik 10: Scenariusz wywiadu badania B3 z OWES

Wywiad nr 1

Scenariusz wywiadu z Ośrodkami Wsparcia Ekonomii Społecznej

Miejsce i data wywiadu	
Nazwa badanego OWES-u	
Imię i nazwisko respondenta	
Stanowisko, na którym pracuje respondent	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

1. **Przedstaw się:** Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej
2. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę na temat spółdzielczości socjalnej. Na czym polega Państwa współpraca ze spółdzielniami oraz jak przebiega i jak oceniają Państwo reintegrację społeczno-zawodową realizowaną w tych organizacjach. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania rozprawy doktorskiej mgr Michała Sobczaka nad skutecznością reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych oraz innych publikacji naukowych.
3. **Zgoda na nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
4. **Forma odpowiedzi:** Interesuje mnie to, co Państwo myślą o działalności spółdzielni socjalnych, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania:	Odpowiedzi:	Uwagi:
<b>Informacje ogólne o OWES i organizacji prowadzącej ośrodek:</b>		
1. Kiedy i w jakim celu została utworzona Państwa organizacja?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jakie są najważniejsze działania organizacji poza prowadzeniem OWES-u? Co jest dominującą działalnością organizacji?
2. Od kiedy Państwa organizacja prowadzi OWES?		<u>Dowiedzieć się:</u> Z jakich przyczyn zdecydowali się Państwo na prowadzenie OWES-u?
3. Ile osób płatnego personelu (bez względu na formę prawną zatrudnienia) pracuje w chwili obecnej w Państwa organizacji, w tym ile z tych osób jest związanych z prowadzeniem OWES?	Łączna liczba pracowników:	Liczba pracowników OWES:
4. Ilu wolontariuszy w chwili obecnej pracuje w Państwa organizacji w tym ile z tych osób jest związanych z prowadzeniem OWES?	Łączna liczba wolontariuszy:	Liczba wolontariuszy w OWES:
<i>Jeśli brak przejdź do pytania 9.</i>		
5. W jaki sposób rekrutują Państwo wolontariuszy, tzn. kim są wolontariusze, skąd pochodzą, kto ich „podsyla”, w jakim są wieku, jakiej płci?		<u>Dowiedzieć się:</u> Dlaczego wolontariusze się do Państwa zgłaszają, co im oferujecie?
6. Jak długo trwa przeciętnie współpraca z wolontariuszem?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki odsetek wolontariuszy zostaje Państwa pracownikami (niezależnie od formy prawnej umowy)?
7. Czy prowadzą Państwo szkolenia wolontariuszy?	a) tak, b) nie	<u>Jeśli „tak”, dowiedzieć się:</u> Z jakich środków finansowane są szkolenia? Jakich zagadnień przede wszystkim dotyczą?

8. Jakie są generalnie najważniejsze mocne i słabe strony wolontariuszy?	Mocne strony:	Słabe strony
9. Czy współpracują Państwo z innymi OWES-ami w województwie?	Z którymi „tak” i na czym polega współpraca:	Z którymi „nie” i dlaczego?
10. Czy przed OWES prowadzili Państwo Ośrodek Wsparcia Spółdzielni Socjalnych (OWSS)?  <i>Jeśli „nie” przejdź do pytania 13.</i>	a) tak, b) nie	<u>Dowiedzieć się:</u> Ile spółdzielni założyli Państwo w tamtym projekcie? Ile z nich istnieje do dziś? Czy utrzymują Państwo z nimi kontakt?
11. Jak oceniają Państwo program Ośrodków Wsparcia Spółdzielni Socjalnych?	Wady:	Zalety:
12. Jakie doświadczenia związane z prowadzeniem OWSS-u przyniosły Państwo na OWES?		
<b>Zakładanie spółdzielni socjalnych w ramach OWES</b>		
13. Ile projektów na prowadzenie OWES Państwo zrealizowali?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jak się nazywały i w jakich terminach były realizowane poszczególne projekty?
14. Ile spółdzielni utworzyli państwo do dnia dzisiejszego w ramach realizowanych projektów?		
15. W jakich branżach działały zakładane przez Państwa spółdzielnie socjalne?		<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób branża była wybierana? W których branżach spółdzielnie najlepiej sobie radzą?
16. W jakiej wysokości wsparcie materialne otrzymywały zakładane przez Was spółdzielnie?		<u>Dowiedzieć się:</u> Na jakie cele spółdzielnie mogły wykorzystać przekazane przez Was środki finansowe?
17. Ile osób objęli Państwo szkoleniami związanymi z otwarciem spółdzielni socjalnej?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki odsetek przeszkolonych przystąpił później do spółdzielni socjalnych?
18. Proszę opisać tematykę szkoleń, które prowadzili Państwo ze spółdzielcami?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jak spółdzielcy oceniali zaproponowaną przez Państwa tematykę szkoleń? W jakim zakresie ich uwagi były podstawą do modyfikacji programu?
19. W jaki sposób rekrutują Państwo chętnych do utworzenia spółdzielni socjalnej?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki odsetek zgłaszał się do Państwa samodzielnie?
20. Z jakiego typu kandydatami do założenia spółdzielni socjalnej mieli Państwo dotąd do czynienia?	a) bezrobotni, b) długotrwale bezrobotni, c) niepełnosprawni, d) chorzy psychicznie, e) uzależnieni od alkoholu, f) uzależnieni od narkotyków, g) uchodźcy, h) osoby opuszczające zakłady karne, i) bezdomni, j) inne, jakie?	<u>Dowiedzieć się:</u> Który z wymienionych typów pojawiał się najczęściej, a który najrzadziej?
21. Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych przez Was spółdzielni do	a) praktycznie nie mają szans na pracę na otwartym rynku pracy,	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób ich szanse na podjęcie pracy na otwartym rynku

znalezienia pracy w na otwartym rynku pracy?	b) ofert dla niech jest mało, najczęściej się zdarza, że jeśli znajdują pracę to dorywczą, c) mają wiele innych możliwości, a wybierają spółdzielnię, żeby realizować swoje marzenia życiowe d) inne, jakie?	pracy zmieniają się wraz z pracą w spółdzielni socjalnej?
22. Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych przez Was spółdzielni do znalezienia pracy w innych formach zatrudnienia wspieranego niż oferowane przez spółdzielnie socjalne?	a) nie są gotowi do innych form zatrudnienia wspieranego, b) są gotowi do niektórych form zatrudnienia wspieranego, jakich? c) pasują do wszystkich form zatrudnienia wspieranego, d) w większości spółdzielcy nie kwalifikują się do zatrudnienia wspieranego (mają zbyt dobrą sytuację)	<u>Dowiedzieć się:</u> Które formy zatrudnienia wspieranego są najbardziej odpowiednie? Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni socjalnej?
23. Co Państwa zdaniem należałoby poprawić w Waszej działalności związanej z zakładaniem spółdzielni socjalnych?		
<b>Współpraca z istniejącymi spółdzielniami</b>		
24. Na jakie wsparcie mogą liczyć istniejące spółdzielnie z Państwa strony?	Wsparcie materialne (jakie):	Wsparcie niematerialne (jakie):
25. Ile spółdzielni skorzystało dotychczas z poszczególnych form wsparcia?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
26. Czy zajmują się Państwo pomocą tylko „swoim” spółdzielniom, czy pomagacie również tym utworzonym przez inne OWES-y?	a) tylko „swoim”, b) głównie „swoim”, chyba że jakaś „obca” się sama zgłosi, c) promujemy nasze działania szeroko, jesteśmy otwarci na wszystkie spółdzielnie	<u>Dowiedzieć się:</u> Pośród spółdzielni otrzymujących Wasze wsparcie, jaki mniej więcej odsetek stanowią „obce” spółdzielnie?
27. Bazując na informacji zwrotnej otrzymywanej od spółdzielców, proszę powiedzieć, na ile Wasza oferta wsparcia trafia w potrzeby spółdzielni socjalnych?	a) bardzo dobrze, b) dość dobrze, c) raczej słabo, d) bardzo słabo, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Jakiego typu pomocy oczekiwanej często przez spółdzielnie socjalne nie jesteście w stanie udzielić?
28. Co waszym zdaniem należy poprawić w waszej działalności w zakresie współpracy z istniejącymi spółdzielniami socjalnymi?		
<b>Trwałość spółdzielni socjalnych</b>		
29. Jaki odsetek z otworzonych dotychczas przez Was spółdzielni socjalnych istnieje do dziś?		<u>Dowiedzieć się:</u> Pośród spółdzielni już nie istniejących, jaki był przeciętny czas ich funkcjonowania?
30. Proszę wymienić najważniejsze przyczyny zamykania się spółdzielni socjalnych?		<u>Dowiedzieć się:</u> W jakim procencie zamkniętych spółdzielni pojawiły się poszczególne przyczyny?
31. Ze względu na fakt, że część spółdzielni upada, proszę powiedzieć, co należałoby zrobić, aby liczbę takich przypadków zmniejszyć?		

32. Proszę wymienić najważniejsze przyczyny decydujące o sukcesie długo istniejących spółdzielni socjalnych?		<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób próbują Państwo zaszczerpić wymienione tu cechy w nowozakładanych spółdzielniach socjalnych?
<b>Dalsze losy byłych spółdzielców</b>		
33. Czy monitorują Państwo w jakikolwiek sposób losy byłych spółdzielców?	a) tak, b) nie	<i>Jeśli „nie” przejdź do pytania 38.</i>
34. W jaki sposób monitorują Państwo losy byłych spółdzielców?	Ze spółdzielni zlikwidowanych:	Osób, które odeszły ze spółdzielni:
35. Jak zazwyczaj radzą sobie w życiu osoby, które odeszły ze spółdzielni w trakcie jej funkcjonowania?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
36. W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
37. Jak zazwyczaj radzą sobie w życiu osoby ze spółdzielni zlikwidowanych		<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?
<b>Ocena spółdzielczości socjalnej</b>		
38. Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia reintegracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	a) bardzo skuteczne, b) dość skuteczne, c) raczej nieskuteczne, d) zdecydowanie nieskuteczne, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
39. Jak oceniają Państwo szanse osób pracujących w spółdzielniach na powrót na otwarty rynek pracy	a) praktycznie wszyscy mają szansę na taki powrót, b) większość ma szansę na taki powrót, c) mniejszość ma szansę na taki powrót, d) prawie nikt nie ma szans na taki powrót, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki typ pracowników ma większe, a jaki mniejsze szanse na powrót na otwarty rynek pracy?
40. Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia reintegracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	a) bardzo skuteczne, b) dość skuteczne, c) raczej nieskuteczne, d) zdecydowanie nieskuteczne, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
41. Bazując na Waszej subiektywnej ocenie, czy pomoc społeczna jaką otrzymywali członkowie i pracownicy przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej skutecznie przeciwdziałała ich wykluczeniu społecznemu?	a) bardzo skuteczna, b) dość skuteczna, c) raczej nieskuteczna, d) zdecydowanie nieskuteczna, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
42. Na ile pomoc społeczna otrzymywana przez członków/pracowników spółdzielni socjalnych wspomaga reintegrację społeczno-zawodową?	a) bardzo skutecznie, b) raczej skutecznie, c) raczej nieskutecznie, d) zdecydowanie nieskutecznie, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
43. Jak oceniają Państwo ogólnie system spółdzielczości socjalnej w Polsce?	a) zdecydowanie pozytywnie, b) raczej pozytywnie, c) raczej negatywnie, d) zdecydowanie negatywnie, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Co należałoby w tym systemie poprawić, zmienić lub dodać?



## Załącznik 11: Scenariusz wywiadu badania B3 z RCPS

### Wywiad nr 2

#### Scenariusz wywiadu z Regionalnym Centrum Polityki Społecznej

Miejsce i data wywiadu	
Imię i nazwisko respondenta	
Stanowisko, na którym pracuje	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

1. **Przedstaw się:** Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej
2. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę na temat spółdzielczości socjalnej. Na czym polega Państwa współpraca ze spółdzielniami oraz jak przebiega i jak oceniają Państwo reintegrację społeczno-zawodową realizowaną w tych organizacjach. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania rozprawy doktorskiej mgr Michała Sobczaka nad skutecznością reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych oraz innych publikacji naukowych.
3. **Zgoda na nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
4. **Forma odpowiedzi:** Interesuje mnie to, co Państwo myślą o działalności spółdzielni socjalnych na rzecz reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania:	Odpowiedzi:	Uwagi:
<b>Informacje wstępne o sektorze spółdzielczości socjalnej</b>		
1. Na czym polega rola RCPS w systemie spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim?		
2. Jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w realizacji Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020?		<u>Dowiedzieć się:</u> Czy potencjał spółdzielczości socjalnej w realizacji Strategii jest w pełni wykorzystany? Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w realizacji Strategii?
3. Jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w realizacji Wieloletniego Planu na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013-2020?		<u>Dowiedzieć się:</u> Czy potencjał spółdzielczości socjalnej w realizacji Planu jest w pełni wykorzystany? Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w realizacji Planu?
4. Poza powyższymi punktami, jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w polityce społecznej w województwie łódzkim?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w regionalnej polityce społecznej? Co ewentualnie należałoby zmienić?
5. Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych w województwie łódzkim spółdzielni do znalezienia pracy w na otwartym rynku pracy? (Gdyby nie spółdzielnia socjalna, czy poradziliby sobie na otwartym rynku pracy?)	a) praktycznie nie mają szans na pracę na otwartym rynku pracy, b) ofert dla osób w ich położeniu jest mało, najczęściej się zdarza, że jeśli znajdują pracę to dorywczą, c) mają wiele innych możliwości, a wybierają spółdzielnię, żeby realizować swoje ma-	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób ich szanse na podjęcie pracy na otwartym rynku pracy zmieniają się wraz z pracą w spółdzielni socjalnej?

	rzenia życiowe d) inne, jakie?	
6. Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych w województwie łódzkim spółdzielni do znalezienia pracy w innych formach zatrudnienia wspieranego niż oferowane przez spółdzielnie socjalne?	a) nie są gotowi do innych form zatrudnienia wspieranego, b) są gotowi do niektórych form zatrudnienia wspieranego, jakich? c) pasują do wszystkich form zatrudnienia wspieranego, d) w większości spółdzielcy nie kwalifikują się do zatrudnienia wspieranego (mają zbyt dobrą sytuację)	<u>Dowiedzieć się:</u> Które formy zatrudnienia wspieranego są najbardziej odpowiednie? Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni socjalnej?
7. Na jakich polach i w jakim zakresie współpracują Państwo z Ośrodkami Wsparcia Ekonomii Społecznej?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jak ta współpraca układa się? Co można we współpracy z OWES-ami poprawić?
8. Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach zakładania spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:
9. Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach wspierania istniejących spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:
<b>Współpraca ze spółdzielniami socjalnymi</b>		
10. Na jakie wsparcie mogą liczyć istniejące spółdzielnie z Państwa strony?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
11. Ile spółdzielni skorzystało z poszczególnych form wsparcia w ostatnich 3 latach?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
12. Na ile Wasza oferta trafia w potrzeby spółdzielni socjalnych?	a) bardzo dobrze, b) dość dobrze, c) raczej słabo, d) bardzo słabo, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Jakiego typu pomocy oczekiwanej często przez spółdzielnie socjalne nie jesteście w stanie udzielić?
13. Co waszym zdaniem należy poprawić w waszej działalności w zakresie wsparcia spółdzielni socjalnych?		
<b>Trwałość spółdzielni socjalnych</b>		
14. Według Państwa szacunków, jaki odsetek otwieranych w województwie łódzkim spółdzielni socjalnych zamyka się po zakończeniu okresu wsparcia?		<u>Dowiedzieć się:</u> Pośród spółdzielni już nie istniejących, jaki był przeciętny czas ich funkcjonowania?
15. Proszę wymienić najważniejsze przyczyny zamykania się spółdzielni socjalnych?		<u>Dowiedzieć się:</u> W jakim procencie zamkniętych spółdzielni pojawiły się poszczególne przyczyny?
16. Ze względu na fakt, że część spółdzielni upada, proszę powiedzieć, co należałoby zrobić, aby liczbę takich przypadków zmniejszyć?		
17. Proszę wymienić najważniejsze przyczyny decydujące o sukcesie długo istniejących spółdzielni socjalnych?		
<b>Dalsze losy byłych spółdzielców</b>		
18. Czy i w jaki sposób monitorują Państwo losy byłych spółdzielców?	Ze spółdzielni zlikwidowanych:	Osób, które odeszły ze spółdzielni:
19. Jak zazwyczaj radzą sobie na rynku pracy	Osoby, które odeszły do-	Osoby wyrzucone:

te osoby, które odeszły ze spółdzielni w trakcie jej funkcjonowania?	browolnie:	
20. W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
21. Jak zazwyczaj radzą sobie na rynku pracy osoby ze spółdzielni zlikwidowanych?		<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?
<b>Ocena spółdzielczości socjalnej</b>		
22. Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia <u>reintegracji zawodowej</u> osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	a) bardzo skuteczne, b) dość skuteczne, c) raczej nieskuteczne, d) zdecydowanie nieskuteczne, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
23. Jak oceniają Państwo szanse osób pracujących w spółdzielniach na powrót na otwarty rynek pracy?	a) praktycznie wszyscy mają szansę na taki powrót, b) większość ma szansę na taki powrót, c) mniejszość ma szansę na taki powrót, d) prawie nikt nie ma szans na taki powrót, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki typ pracowników ma większe, a jaki mniejsze szanse na powrót na otwarty rynek pracy?
24. Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia <u>reintegracji społecznej</u> osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	a) bardzo skuteczne, b) dość skuteczne, c) raczej nieskuteczne, d) zdecydowanie nieskuteczne, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
25. Bazując na Waszej subiektywnej ocenie, czy pomoc społeczna jaką otrzymywali członkowie i pracownicy przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej skutecznie przeciwdziałała ich wykluczeniu społecznemu?	a) bardzo skuteczna, b) dość skuteczna, c) raczej nieskuteczna, d) zdecydowanie nieskuteczna, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
26. Na ile pomoc społeczna otrzymywana przez członków/pracowników spółdzielni socjalnych wspomaga ich reintegrację społeczno-zawodową?	a) bardzo skutecznie, b) raczej skutecznie, c) raczej nieskutecznie, d) zdecydowanie nieskutecznie, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
27. Jak ogólnie oceniają Państwo system spółdzielczości socjalnej w Polsce i województwie łódzkim?	a) zdecydowanie pozytywnie, b) raczej pozytywnie, c) raczej negatywnie, d) zdecydowanie negatywnie, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Co należałoby w tym systemie poprawić, zmienić lub dodać?
28. Czy na tle kraju spółdzielnie socjalne z województwa łódzkiego czymś się wyróżniają?		

## Załącznik 12: Scenariusz wywiadu badania B3 z WUP

Wywiad nr 3

Scenariusz wywiadu z Wojewódzkim Urzędem Pracy

Miejsce i data wywiadu	
Imię i nazwisko respondenta	
Stanowisko, na którym pracuje	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

1. **Przedstaw się:** Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej
2. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę na temat spółdzielczości socjalnej. Na czym polega Państwa współpraca ze spółdzielniami oraz jak przebiega i jak oceniają Państwo reintegrację społeczno-zawodową realizowaną w tych organizacjach. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania rozprawy doktorskiej mgr Michała Sobczaka nad skutecznością reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych oraz innych publikacji naukowych.
3. **Zgoda na nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
4. **Forma odpowiedzi:** Interesuje mnie to, co Państwo myślą o działalności spółdzielni socjalnych na rzecz reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania:	Odpowiedzi:	Uwagi:
<b>Informacje wstępne o sektorze spółdzielczości socjalnej</b>		
1. Na czym polega rola WUP w systemie spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim?		
2. Jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w realizacji Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020?		<u>Dowiedzieć się:</u> Czy potencjał spółdzielczości socjalnej w realizacji Strategii jest w pełni wykorzystany? Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w realizacji Strategii?
3. Poza powyższymi punktami, jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w polityce rynku pracy w województwie łódzkim?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w regionalnej polityce rynku pracy? Co ewentualnie należałoby zmienić?
4. Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka spółdzielni z województwa łódzkiego do znalezienia pracy w na otwartym rynku pracy? (Gdyby nie spółdzielnia socjalna, czy poradziliby sobie na otwartym rynku pracy)	a) praktycznie nie mają szans na pracę na otwartym rynku pracy, b) ofert dla osób w ich położeniu jest mało, najczęściej się zdarza, że jeśli znajdują pracę to dorywczą, c) mają wiele innych możliwości, a wybierają spółdzielnię, żeby realizować swoje marzenia życiowe d) inne, jakie?	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób ich szanse na podjęcie pracy na otwartym rynku pracy zmieniają się wraz z pracą w spółdzielni socjalnej?
5. Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych w województwie łódzkim spółdzielni do znalezienia pracy w innych formach zatrudnienia wspieranego niż oferowane przez spółdzielnie socjalne?	a) nie są gotowi do innych form zatrudnienia wspieranego, b) są gotowi do niektórych form zatrudnienia wspieranego, jakich? c) pasują do wszystkich form	<u>Dowiedzieć się:</u> Które formy zatrudnienia wspieranego są najbardziej odpowiednie? Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni socjalnej?

	zatrudnienia wspieranego, d) w większości spółdzielcy nie kwalifikują się do zatrudnienia wspieranego (mają zbyt dobrą sytuację)	
6. Na jakich polach i w jakim zakresie współpracują Państwo z Ośrodkami Wsparcia Ekonomii Społecznej?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jak ta współpraca układa się? Co można we współpracy z OWES-ami poprawić?
7. Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach zakładania spółdzielni społecznych?	Mocne strony:	Słabe strony:
8. Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach wspierania istniejących spółdzielni społecznych?	Mocne strony:	Słabe strony:
<b>Zakładanie spółdzielni społecznych przy wsparciu Funduszu Pracy</b>		
9. Ile spółdzielni w ramach wsparcia z Funduszu Pracy utworzono w województwie łódzkim państwo do dnia dzisiejszego? (proszę o dane w ujęciu rocznym)		
10. W jakich branżach działały zakładane ze środków funduszu pracy spółdzielnie społeczne?		<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób branża była wybierana? W których branżach spółdzielnie najlepiej sobie radzą?
11. W jakiej wysokości wsparcie materialne otrzymywały spółdzielnie zakładane ze środków Funduszu Pracy?		<u>Dowiedzieć się:</u> Na jakie cele spółdzielnie mogły wykorzystać przekazane przez Was środki finansowe?
12. Ile osób objęto dotąd szkoleniami związanymi z otwarciem spółdzielni społecznej w strukturach służb zatrudnienia w województwie łódzkim?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki odsetek przeszkolonych przystąpił później do spółdzielni społecznych?
13. Proszę opisać tematykę szkoleń, które prowadzą urzędy pracy z przyszłymi spółdzielcami?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jak kandydaci na spółdzielców oceniali zaproponowaną przez Państwa tematykę szkoleń? W jakim zakresie ich uwagi były podstawą do modyfikacji programu?
14. W jaki sposób rekrutowali Państwo chętnych do utworzenia spółdzielni społecznej?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki odsetek zgłaszał się do Państwa samodzielnie?
15. Z jakiego typu kandydatami do założenia spółdzielni społecznej mieli Państwo dotąd do czynienia?	a) bezrobotni, b) długotrwale bezrobotni, c) niepełnosprawni, d) chorzy psychicznie, e) uzależnieni od alkoholu, f) uzależnieni od narkotyków, g) uchodźcy, h) osoby opuszczające zakłady karne, i) bezdomni, j) inne, jakie?	<u>Dowiedzieć się:</u> Który z wymienionych typów pojawiał się najczęściej, a który najrzadziej?
16. Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych z Funduszu Pracy spółdzielni do	a) praktycznie nie mają szans na pracę na otwartym rynku pracy,	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób ich szanse na podjęcie pracy na otwartym

znalezienia pracy w na otwartym rynku pracy?	b) ofert dla niech jest mało, najczęściej się zdarza, że jeśli znajdują pracę to dorywczą, c) mają wiele innych możliwości, a wybierają spółdzielnię, żeby realizować swoje marzenia życiowe d) inne, jakie?	rynku pracy zmieniają się wraz z pracą w spółdzielni socjalnej?
17. Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych z Funduszu Pracy spółdzielni do znalezienia pracy w innych formach zatrudnienia wspieranego niż oferowane przez spółdzielnie socjalne?	a) nie są gotowi do innych form zatrudnienia wspieranego, b) są gotowi do niektórych form zatrudnienia wspieranego, jakich? c) pasują do wszystkich form zatrudnienia wspieranego, d) w większości spółdzielcy nie kwalifikują się do zatrudnienia wspieranego (mają zbyt dobrą sytuację)	<u>Dowiedzieć się:</u> Które formy zatrudnienia wspieranego są najbardziej odpowiednie? Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni socjalnej?
18. Co Państwa zdaniem należałoby poprawić w Waszej działalności związanej z zakładaniem spółdzielni socjalnych?		
<b>Współpraca ze spółdzielniami socjalnymi</b>		
19. Na jakie wsparcie mogą liczyć istniejące spółdzielnie ze strony urzędów pracy?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
20. Ile spółdzielni skorzystało z poszczególnych form wsparcia w ostatnich trzech latach w województwie łódzkim?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
21. Na ile oferta urzędów pracy trafia w potrzeby spółdzielni socjalnych?	a) bardzo dobrze, b) dość dobrze, c) raczej słabo, d) bardzo słabo, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Jakiego typu pomocy oczekiwanej często przez spółdzielnie socjalne nie jesteście w stanie udzielić?
22. Co waszym zdaniem należy poprawić w waszej działalności w zakresie współpracy z istniejącymi spółdzielniami?		
<b>Trwałość spółdzielni socjalnych</b>		
23. Według Państwa szacunków, jaki odsetek otwieranych w województwie łódzkim spółdzielni socjalnych zamyka się po ustaniu wsparcia?		<u>Dowiedzieć się:</u> Pośród spółdzielni już nie istniejących, jaki był przeciętny czas ich funkcjonowania?
24. Proszę wymienić najważniejsze przyczyny zamykania się spółdzielni socjalnych?		<u>Dowiedzieć się:</u> W jakim procencie zamkniętych spółdzielni pojawiły się poszczególne przyczyny?
25. Ze względu na fakt, że część spółdzielni upada, proszę powiedzieć, co należałoby zrobić, aby liczbę takich przypadków zmniejszyć?		
26. Proszę wymienić najważniejsze przyczyny decydujące o sukcesie długo istniejących spółdzielni socjalnych?		<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób próbują Państwo zaszczepić wymienione tu cechy w nowozakładanych spół-

		dzielniach socjalnych?
<b>Dalsze losy byłych spółdzielców</b>		
27. Czy i w jaki sposób monitorują Państwo losy byłych spółdzielców?	Ze spółdzielni zlikwidowanych:	Osób, które odeszły ze spółdzielni:
28. Jak zazwyczaj radzą sobie na rynku pracy osoby, które odeszły ze spółdzielni w trakcie jej funkcjonowania?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
29. W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
30. Jak zazwyczaj radzą sobie na rynku pracy osoby ze spółdzielni zlikwidowanych?		<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?
<b>Ocena spółdzielczości socjalnej</b>		
31. Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia <u>reintegracji zawodowej</u> osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	a) bardzo skuteczne, b) dość skuteczne, c) raczej nieskuteczne, d) zdecydowanie nieskuteczne, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
32. Jak oceniają Państwo szanse osób pracujących w spółdzielniach na powrót na otwarty rynek pracy?	a) praktycznie wszyscy mają szansę na taki powrót, b) większość ma szanse na taki powrót, c) mniejszość ma szanse na taki powrót, d) prawie nikt nie ma szans na taki powrót, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki typ pracowników ma większe, a jaki mniejsze szanse na powrót na otwarty rynek pracy?
33. Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia <u>reintegracji społecznej</u> osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	a) bardzo skuteczne, b) dość skuteczne, c) raczej nieskuteczne, d) zdecydowanie nieskuteczne, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
34. Bazując na Waszej subiektywnej ocenie, czy pomoc społeczna jaką otrzymywali członkowie i pracownicy przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej skutecznie przeciwdziałała ich wykluczeniu społecznemu?	a) bardzo skuteczna, b) dość skuteczna, c) raczej nieskuteczna, d) zdecydowanie nieskuteczna, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
35. Na ile pomoc społeczna otrzymywana przez członków/pracowników spółdzielni socjalnych wspomaga reintegrację społeczno-zawodową?	a) bardzo skutecznie, b) raczej skutecznie, c) raczej nieskutecznie, d) zdecydowanie nieskutecznie, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
36. Jak ogólnie oceniają Państwo system spółdzielczości socjalnej w Polsce?	a) zdecydowanie pozytywnie, b) raczej pozytywnie, c) raczej negatywnie, d) zdecydowanie negatywnie, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Co należałoby w tym systemie poprawić, zmienić lub dodać?
37. Czy na tle kraju, spółdzielnie socjalne z województwa łódzkiego czymś się wyróżniają?		

## Załącznik 13: Scenariusz wywiadu badania B3 z Urzędem Marszałkowskim

Wywiad nr 4

Scenariusz wywiadu z Urzędem Marszałkowskim w Łodzi

Miejsce i data wywiadu	
Imię i nazwisko respondenta	
Stanowisko, na którym pracuje	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

1. **Przedstaw się:** Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej
2. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę na temat spółdzielczości socjalnej. Na czym polega Państwa współpraca ze spółdzielniami oraz jak przebiega i jak oceniają Państwo reintegrację społeczno-zawodową realizowaną w tych organizacjach. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania rozprawy doktorskiej mgr Michała Sobczaka nad skutecznością reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych oraz innych publikacji naukowych.
3. **Zgoda na nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
4. **Forma odpowiedzi:** Interesuje mnie to, co Państwo myślą o działalności spółdzielni socjalnych na rzecz reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania:	Odpowiedzi:	Uwagi:
<b>Informacje wstępne o sektorze spółdzielczości socjalnej</b>		
1. Na czym polega rola Urzędu Marszałkowskiego w systemie spółdzielczości socjalnej w województwie łódzkim?		
2. Jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w realizacji Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020?		<u>Dowiedzieć się:</u> Czy potencjał spółdzielczości socjalnej w realizacji Strategii jest w pełni wykorzystany? Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w realizacji Strategii?
3. Jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w realizacji Wieloletniego Planu na Rzecz Rozwoju i Upowszechniania Ekonomii Społecznej w Województwie Łódzkim na lata 2013-2020?		<u>Dowiedzieć się:</u> Czy potencjał spółdzielczości socjalnej w realizacji Planu jest w pełni wykorzystany? Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w realizacji Planu?
4. Jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w polityce rynku pracy w województwie łódzkim?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w regionalnej polityce rynku pracy?
5. Poza powyższymi punktami, jak widzą Państwo rolę spółdzielczości socjalnej w polityce społecznej w województwie łódzkim?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jak można jeszcze lepiej wykorzystać spółdzielnie w regionalnej polityce społecznej? Co ewentualnie należałoby zmienić?
6. Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka spółdzielni z województwa łódzkiego do znalezienia pracy w na otwartym rynku pracy? (Gdyby nie spółdzielnia socjalna, czy poradziłoby sobie na otwartym rynku pracy?)	a) praktycznie nie mają szans na pracę na otwartym rynku pracy, b) ofert dla osób w ich położeniu jest mało, najczęściej się zdarza, że jeśli znajdują pracę to dorywczą,	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób ich szanse na podjęcie pracy na otwartym rynku pracy zmieniają się wraz z pracą w spółdzielni socjalnej?



	c) mają wiele innych możliwości, a wybierają spółdzielnię, żeby realizować swoje marzenia życiowe d) inne, jakie?	
7. Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych w województwie łódzkim spółdzielni do znalezienia pracy w innych formach zatrudnienia wspieranego niż oferowane przez spółdzielnie socjalne?	a) nie są gotowi do innych form zatrudnienia wspieranego, b) są gotowi do niektórych form zatrudnienia wspieranego, jakich? c) pasują do wszystkich form zatrudnienia wspieranego, d) w większości spółdzielcy nie kwalifikują się do zatrudnienia wspieranego (mają zbyt dobrą sytuację)	<u>Dowiedzieć się:</u> Które formy zatrudnienia wspieranego są najbardziej odpowiednie? Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni socjalnej?
8. Na jakich polach i w jakim zakresie współpracują Państwo z Ośrodkami Wsparcia Ekonomii Społecznej?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jak ta współpraca układa się? Co można we współpracy z OWES-ami poprawić?
9. Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach zakładania spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:
10. Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach wsparcia istniejących spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:
<b>Współpraca ze spółdzielniami socjalnymi</b>		
11. Na jakie wsparcie mogą liczyć istniejące spółdzielnie socjalne z Państwa strony?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
12. Ile spółdzielni skorzystało z poszczególnych form wsparcia w ostatnich 3 latach?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
13. Na ile Wasza oferta trafia w potrzeby spółdzielni socjalnych?	a) bardzo dobrze, b) dość dobrze, c) raczej słabo, d) bardzo słabo, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Jakiego typu pomocy oczekiwanej często przez spółdzielnie socjalne nie jesteście w stanie udzielić?
14. Co waszym zdaniem należy poprawić w waszej działalności w zakresie wsparcia dla tych podmiotów?		
<b>Trwałość spółdzielni socjalnych</b>		
15. Według Państwa szacunków, jaki odsetek otwieranych w województwie łódzkim spółdzielni socjalnych zamyka się po ustaniu wsparcia?		<u>Dowiedzieć się:</u> Pośród spółdzielni już nie istniejących, jaki był przeciętny czas ich funkcjonowania?
16. Proszę wymienić najważniejsze przyczyny zamykania się spółdzielni socjalnych?		<u>Dowiedzieć się:</u> W jakim procencie zamkniętych spółdzielni pojawiły się poszczególne przyczyny?
17. Ze względu na fakt, że część spółdzielni upada, proszę powiedzieć, co należałoby zrobić, aby liczbę takich przypadków zmniejszyć?		
18. Proszę wymienić najważniejsze przyczyny decydujące o sukcesie długo ist-		

niejących spółdzielni socjalnych?		
<b>Ocena spółdzielczości socjalnej</b>		
19. Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia <u>reintegracji zawodowej</u> osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	a) bardzo skuteczne, b) dość skuteczne, c) raczej nieskuteczne, d) zdecydowanie nieskuteczne, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
20. Jak oceniają Państwo szanse osób pracujących w spółdzielniach na powrót na otwarty rynek pracy?	a) praktycznie wszyscy mają szansę na taki powrót, b) większość ma szansę na taki powrót, c) mniejszość ma szansę na taki powrót, d) prawie nikt nie ma szans na taki powrót, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki typ pracowników ma większe, a jaki mniejsze szanse na powrót na otwarty rynek pracy?
21. Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia <u>reintegracji społecznej</u> osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	a) bardzo skuteczne, b) dość skuteczne, c) raczej nieskuteczne, d) zdecydowanie nieskuteczne, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
22. Bazując na Waszej subiektywnej ocenie, czy pomoc społeczna jaką otrzymywali członkowie i pracownicy przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej skutecznie przeciwdziałała ich wykluczeniu społecznemu?	a) bardzo skuteczna, b) dość skuteczna, c) raczej nieskuteczna, d) zdecydowanie nieskuteczna, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
23. Na ile pomoc społeczna otrzymywana przez członków/pracowników spółdzielni socjalnych wspomaga reintegrację społeczno-zawodową?	a) bardzo skutecznie, b) raczej skutecznie, c) raczej nieskutecznie, d) zdecydowanie nieskutecznie, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
24. Jak ogólnie oceniają Państwo system spółdzielczości socjalnej w Polsce?	a) zdecydowanie pozytywnie, b) raczej pozytywnie, c) raczej negatywnie, d) zdecydowanie negatywnie, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Co należałoby w tym systemie poprawić, zmienić lub dodać?
25. Czym na tle kraju spółdzielczość socjalna w województwie łódzkim wyróżnia się?		

## Załącznik 14: Scenariusz wywiadu badania B3 z OZRSS

Wywiad nr 5

Scenariusz wywiadu z Ogólnopolskim Związkiem Rewizyjnym Spółdzielni Socjalnych

Miejsce i data wywiadu	
Imię i nazwisko respondenta	
Stanowisko, na którym pracuje	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

1. **Przedstaw się:** Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej
2. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę na temat spółdzielczości socjalnej. Na czym polega Państwa współpraca ze spółdzielniami oraz jak przebiega i jak oceniają Państwo reintegrację społeczno-zawodową realizowaną w tych organizacjach. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania rozprawy doktorskiej mgr Michała Sobczaka nad skutecznością reintegracji zawodowej w spółdzielniach socjalnych oraz innych publikacji naukowych.
3. **Zgoda na nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
4. **Forma odpowiedzi:** Interesuje mnie to, co Państwo myślą o działalności spółdzielni socjalnych na rzecz reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania:	Odpowiedzi:	Uwagi:
<b>Informacje ogólne o OZRSS:</b>		
1. Kiedy i w jakim celu została utworzona Państwa organizacja?		<u>Dowiedzieć się:</u> Kto tworzy Państwa organizację i jak wybierane są struktury?
2. Na czym polega Państwa działalność w zakresie lustracji spółdzielni socjalnych?		<u>Dowiedzieć się:</u> Ile lustracji Państwo do tej pory przeprowadzili (prosimy o dane w ujęciu rocznym)?
3. Czym się zajmuje Państwa organizacja poza przeprowadzaniem lustracji spółdzielni socjalnych?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jakie są najważniejsze osiągnięcia i projekty OZRSS (poza prowadzeniem lustracji)?
4. Ile osób pracuje w OZRSS?	Płatnego personelu:	Wolontariuszy:
5. Jak układa się Państwa współpraca z Krajową Radą Spółdzielczą?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jaką pomoc od Krajowej Rady Spółdzielczej Państwo otrzymują?
<b>Informacje o sektorze spółdzielczości socjalnej</b>		
6. W jakich branżach działają najczęściej spółdzielnie socjalne w Polsce?		<u>Dowiedzieć się:</u> W których branżach spółdzielniom najłatwiej znaleźć sobie niszę rynkową?
7. Proszę wskazać, która grupa dominuje w ostatnich 2-3 latach, a która stanowi zdecydowaną mniejszość wśród członków spółdzielni socjalnych w Polsce?	a) bezrobotni, b) długotrwale bezrobotni, c) niepełnosprawni, d) chorzy psychicznie, e) uzależnieni od alkoholu, f) uzależnieni od narkotyków, g) uchodźcy, h) osoby opuszczające zakłady karne, i) bezdomni, j) inne, jakie?	
8. Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych w Polsce spółdzielni so-	a) praktycznie nie mają szans na inną pracę, b) ofert dla osób w ich położeniu	<u>Dowiedzieć się:</u> Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni

cialnych do znalezienia pracy w na otwartym rynku pracy? (Gdyby nie spółdzielnia socjalna, czy poradziliby sobie na otwartym rynku pracy?)	jest mało, najczęściej się zdarza, że jeśli znajdują pracę to dorywczą, c) mają duży potencjał, a wybierają spółdzielnię, żeby realizować swoje marzenia życiowe	socjalnej?
9. Jak oceniają Państwo możliwości przeciętnego członka zakładanych w Polsce spółdzielni do znalezienia pracy w innych formach zatrudnienia wspieranego?	a) nie są gotowi do innych form zatrudnienia wspieranego, b) są gotowi do niektórych form zatrudnienia wspieranego, jakich? c) pasują do wszystkich form zatrudnienia wspieranego, d) w większości spółdzielcy nie kwalifikują się do zatrudnienia wspieranego (zbyt duży potencjał)	<u>Dowiedzieć się:</u> Które formy zatrudnienia wspieranego są najbardziej odpowiednie? Jak ten potencjał się zmienia poprzez pracę w spółdzielni socjalnej?
10. Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach zakładania spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:
11. Jakie są mocne i słabe strony Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach wsparcia istniejących spółdzielni socjalnych?	Mocne strony:	Słabe strony:
<b>Współpraca ze spółdzielniami socjalnymi</b>		
12. Na jakie wsparcie z Państwa strony mogą liczyć istniejące spółdzielnie?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
13. Ile spółdzielni skorzystało z poszczególnych form wsparcia w ostatnich 3 latach?	Wsparcie materialne:	Wsparcie niematerialne:
14. Na ile Wasza oferta trafia w potrzeby spółdzielni socjalnych?	a) bardzo dobrze, b) dość dobrze, c) raczej słabo, d) bardzo słabo, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Jakiego typu pomocy oczekiwanej często przez spółdzielnie socjalne nie jesteście w stanie udzielić?
15. Co waszym zdaniem należy poprawić w waszej działalności w zakresie współpracy ze spółdzielniami socjalnymi?		
<b>Trwałość spółdzielni socjalnych</b>		
16. Według Państwa szacunków, jaki odsetek otwieranych w Polsce spółdzielni socjalnych zamyka się po ustaniu wsparcia?		<u>Dowiedzieć się:</u> Pośród spółdzielni już nie istniejących, jaki był przeciętny czas ich funkcjonowania?
17. Proszę wymienić najważniejsze przyczyny zamykania się spółdzielni socjalnych?		<u>Dowiedzieć się:</u> W jakim procencie zamkniętych spółdzielni pojawiły się poszczególne przyczyny?
18. Jakich narzędzi w systemie brakuje, aby skutecznie przeciwdziałać zamykaniu się przynajmniej niektórych spółdzielni?		
19. Proszę wymienić najważniejsze przyczyny decydujące o sukcesie długo istniejących spółdziel-		

ni socjalnych?		
<b>Dalsze losy byłych spółdzielców</b>		
20. Czy i w jaki sposób monitorują Państwo losy byłych spółdzielców?	Ze spółdzielni zlikwidowanych:	Osób, które odeszły ze spółdzielni:
21. Jak zazwyczaj radzą sobie na rynku pracy osoby, które odeszły ze spółdzielni w trakcie jej funkcjonowania?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
22. W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszym życiu i karierze zawodowej?	Osoby, które odeszły dobrowolnie:	Osoby wyrzucone:
23. Jak zazwyczaj radzą sobie na rynku pracy osoby ze spółdzielni zlikwidowanych		<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób praca w spółdzielni pomogła im w dalszej karierze zawodowej?
<b>Ocena spółdzielczości socjalnej</b>		
24. Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia reintegracji <u>zawodowej</u> osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	a) bardzo skuteczne, b) dość skuteczne, c) raczej nieskuteczne, d) zdecydowanie nieskuteczne, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
25. Jak oceniają Państwo szanse osób pracujących w spółdzielniach na powrót na otwarty rynek pracy	a) praktycznie wszyscy mają szansę na taki powrót, b) większość ma szanse na taki powrót, c) mniejszość ma szanse na taki powrót, d) prawie nikt nie ma szans na taki powrót, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki typ pracowników ma większe, a jaki mniejsze szanse na powrót na otwarty rynek pracy?
26. Jak oceniają Państwo skuteczność spółdzielni socjalnych, jako narzędzia reintegracji <u>społecznej</u> osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	a) bardzo skuteczne, b) dość skuteczne, c) raczej nieskuteczne, d) zdecydowanie nieskuteczne, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
27. Bazując na Waszej subiektywnej ocenie, czy pomoc społeczną jaką otrzymywali członkowie i pracownicy przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej skutecznie przeciwdziałała ich wykluczeniu społecznemu?	a) bardzo skuteczna, b) dość skuteczna, c) raczej nieskuteczna, d) zdecydowanie nieskuteczna, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
28. Na ile pomoc społeczna otrzymywana przez członków/pracowników spółdzielni socjalnych wspomaga reintegrację społeczno-zawodową?	a) bardzo skutecznie, b) raczej skutecznie, c) raczej nieskutecznie, d) zdecydowanie nieskutecznie, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> W jaki sposób można tę skuteczność poprawić?
29. Jak ogólnie oceniają Państwo system spółdzielczości socjalnej w Polsce?	a) zdecydowanie pozytywnie, b) raczej pozytywnie, c) raczej negatywnie, d) zdecydowanie negatywnie, e) trudno powiedzieć	<u>Dowiedzieć się:</u> Co należałoby w tym systemie poprawić, zmienić lub dodać?

## Załącznik 15: Scenariusz wywiadu badania B3 z byłymi założycielami spółdzielni

Wywiad nr 6

Scenariusz wywiadu z byłymi członkami założycielami spółdzielni socjalnych

Miejsce i data wywiadu	
Oznaczenie respondenta	
Nazwa spółdzielni socjalnej, której był członkiem, miejscowość	
Rodzaj wykonywanej pracy	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

1. **Przedstaw się:** Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej
2. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę o Pana/i doświadczeniach w pracy w spółdzielni socjalnej. Interesuje mnie to w jaki sposób ta praca wpłynęła na Pana/i dalsze losy zawodowe. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania mojej rozprawy doktorskiej. Będą brane pod uwagę w dyskusji o zmianach w systemie spółdzielczości socjalnej w Polsce.
3. **Zapewnienie o anonimowości:** Zapewniam, że wywiady są anonimowe, a ich wyniki będą w sposób uogólniony przedstawione w pracy doktorskiej, bez wskazania jakichkolwiek danych pozwalających na identyfikację badanego.
4. **Zgoda o nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
5. **Informacja o czasie badania:** Nasza rozmowa potrwa około 20 minut.
6. **Forma odpowiedzi:** Zapewniam, że nie ma złych i dobrych odpowiedzi. Interesuje mnie to co Pan/Pani myśli w poszczególnych kwestiach, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania:	Odpowiedzi:	Uwagi:
<b>Metryczka:</b>		
1. Płeć:	a) kobieta, b) mężczyzna	
2. Rok urodzenia		
3. Rodzaj ukończonej szkoły (najwyższy poziom):	a) podstawowa b) gimnazjum c) zasadnicza zawodowa d) liceum ogólnokształcące e) liceum profilowane f) technikum g) policealne h) wyższe licencjackie i) wyższe inżynierskie j) wyższe magisterskie k) inne, jakie?	<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki profil szkoły? Jaki kierunek studiów?
4. Zawód wyuczony:		<u>Dowiedzieć się:</u> Czy był kiedykolwiek wykonywany?
5. Jakie prace wykonywał/a Pan/i dotychczas w swoim życiu?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jak długo trwały poszczególne okresy?
<b>Przystąpienie do spółdzielni socjalnej. Przyczyny i przygotowania</b>		
6. Czy był/a Pan/i wśród założycieli spółdzielni socjalnej?	a) tak b) nie	
7. Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości założenia (przystąpienia do) spółdzielni socjalnej?		
8. Jaka była najważniejsza przyczyna przystąpienia do spółdzielni socjalnej		<u>Dowiedzieć się:</u> Jakie były oczekiwania wobec przystąpienia do spółdzielni?
9. Kto miał największy wpływ	a) decyzja dobrowolna,	<u>Dowiedzieć się:</u>

na podjęcie takiej decyzji?	b) członek rodziny, c) znajomy, d) pracownik socjalny, e) pracownik PUP, f) inna osoba, jaka? g) nikt	W jakich okolicznościach to nastąpiło?
10. Jak można opisać Pana/i sytuację życiową bezpośrednio przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej?	a) bezrobotny/a, b) długotrwale bezrobotny/a, c) osoba bezdomna, d) przechodzący/a terapię odwykową, e) niepełnosprawny/a, f) zwolniony/a z zakładu karnego, g) uchodźca, h) inne, jakie?	<u>Dowiedzieć się:</u> Jak długo utrzymywała się ta sytuacja życiowa?
11. Czy bezpośrednio przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej pobierał/a Pan/i jakieś świadczenia socjalne?	a) tak, b) nie	<u>Dowiedzieć się:</u> Czy świadczenie te miały charakter trwały? Z jakich źródeł były to świadczenia? Czy wraz z przystąpieniem do spółdzielni socjalnej jakieś świadczenia zostały utracone? Jeśli tak, jakie?
12. Czy bezpośrednio przed przystąpieniem do spółdzielni socjalnej przechodził/a Pan/i jakieś szkolenia? <i>Jeśli „nie” przejdź do pytania 16.</i>	a) tak, b) nie	<u>Dowiedzieć się:</u> Jeśli „tak”: Jaka organizacja/instytucja prowadziła szkolenia? Jakiego typu to były szkolenia? Czy były związane z pracą w spółdzielni socjalnej? Jeśli „nie”: Dlaczego nie przechodził/a szkoleń?
13. Czy ktoś Panu/i wyjaśnił w jakim celu został/a Pan/i skierowany/a na szkolenie?	a) tak, b) nie	<u>Dowiedzieć się:</u> Jeśli „tak” to kto?
14. W jakim stopniu szkolenia te były pomocne w późniejszej pracy w spółdzielni socjalnej?	a) bardzo wysokim, b) wysokim, c) średnim, d) niskim, e) w ogóle nie były pomocne, f) nie miałem pojęcia do czego mają służyć	<u>Dowiedzieć się:</u> Czego brakowało w programie szkoleń z perspektywy późniejszej pracy w spółdzielni?
15. Czy ogólnie rzecz biorąc program szkoleń spełnił Pana/i oczekiwania?	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) trudno powiedzieć, d) raczej nie, e) zdecydowanie nie.	
<b>Okres pracy w spółdzielni. Nabyte kompetencje</b>		
16. Ile miesięcy trwał Pana/i okres pracy w spółdzielni socjalnej?		
17. Czy w trakcie współpracy ze spółdzielnią zdarzały się Panu/i długotrwale absencje w pracy, pobyty na zwolnieniach lekarskich, urlopach macierzyńskich, wychowawczych itp.?	a) tak, b) nie	<u>Jeśli tak, dowiedzieć się:</u> Jakiego typu były to absencje? Jak długo trwały? Czy wrócił/a Pan/i po absencjach do pracy?
18. Na podstawie jakiej umowy pracował Pan/i w spółdzielni socjalnej?	a) spółdzielcza umowa o pracę, b) umowa o pracę, c) umowa zlecenie,	<u>Dowiedzieć się:</u> Jeśli respondent pracował w różnych okresach na różnych umowach: Jak

<i>Jeśli inna odpowiedź niż a i b, przejdź do pytania 21</i>	d) umowa o dzieło, e) umowa o pracę nakładczą, f) wolontariat, g) głównie w oparciu o wolontariat, a czasem były to umowy zlecenie lub o dzieło, h) inna typ umowy, jaki? i) nie pamiętam	długo trwała praca na podstawie poszczególnych typów umów?
19. Jaki był wymiar czasu pracy?	a) pełny, tj. 40 godzin w tygodniu, b) niepełny, ..... godzin w tygodniu, c) zostawałem w pracy dłużej (ponad 40 godzin w tygodniu),	<u>Dowiedzieć się:</u> Czy często zdarzała się konieczność pracy w nadgodzinach? a) bardzo rzadko, b) kilka razy w miesiącu, c) parę razy w tygodniu, d) prawie codziennie Jeśli tak: Czy były dodatkowo płatne? Jaki był Pana/i stosunek do pracy w godzinach nadliczbowych (pozytywny, negatywny, obojętny)?
20. Czy umowa była zawarta na czas określony, czy nieokreślony?	a) czas określony, b) czas nieokreślony, c) z początku na czas określony, a następnie przeszliśmy na umowę na czas nieokreślony.	<u>Jeśli odpowiedź „c”, dowiedzieć się:</u> Jak długo trwało zatrudnienie na czas określony, a jak długo na czas nieokreślony?
21. Jakie prace wykonywał/a Pan/i w spółdzielni socjalnej?	a) wyraźnie sprecyzowany zakres prac, b) różne prace w zależności od potrzeb	Jeśli „b” przejdź do pytania 23.
22. Proszę opisać zakres obowiązków jakie miał/a Pan/i w spółdzielni socjalnej:		<u>Dowiedzieć się:</u> W jakim stopniu zakres obowiązków był zgodny z ustaleniami sprzed przystąpienia do spółdzielni?
23. Proszę wybrać zdanie najlepiej oddające sposób zarządzania w Pana/i spółdzielni socjalnej:	a) Zdecydowana większość decyzji w spółdzielni była podejmowana przez wszystkich członków. b) Decyzje były konsultowane ze wszystkimi członkami. c) Decyzje najważniejsze dla działalności spółdzielni podejmowali wszyscy członkowie, a codzienne zarządzanie było w gestii zarządu. d) Zarządzaniem zajmował się zarząd, a rolą członków było tylko wybieranie i rozliczanie zarządu, gdy upływała kadencja. Nie przekazywano nam żadnych informacji dotyczących działalności spółdzielni. e) Nie miałem/am praktycznie żadnego wpływu na decyzje. f) Nie mam zdania (nie pamiętam).	
24. Jakie formalne kursy, szkolenia udało się Panu/i ukończyć w trakcie pracy w spółdzielni socjalnej?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jakie certyfikaty, czy licencje udało się zdobyć?
25. Czego Pan/i nauczył się dzięki pracy w spółdzielni	Nowe umiejętności nabyte:	Umiejętności rozwinięte:



socjalnej?		
26. Czy dzięki pracy w spółdzielni nawiązał/a Pan/i kontakty zawodowe, które obecnie Pan/i wykorzystuje?	a) tak, b) nie.	<u>Jeśli tak, dowiedzieć się:</u> Z kim udało się takie kontakty nawiązać? Na czym polega aktualne wykorzystywanie tych kontaktów?
27. Czy dzięki pracy w spółdzielni nawiązał/a Pan/i kontakty towarzyskie, które obecnie Pan/i utrzymuje?	a) tak, b) nie.	<u>Jeśli tak, dowiedzieć się:</u> Z kim udało się takie kontakty nawiązać? Na czym polega aktualne utrzymywanie tych kontaktów?
28. W jakim stopniu spółdzielnia spełniła Pana/i oczekiwania, jakie miał/a Pan/i przed przystąpieniem?	a) bardzo wysokim, b) wysokim, c) średnim, d) niskim, e) była całkowitym rozczarowaniem.	<u>Dowiedzieć się:</u> Jakie aspekty pracy w spółdzielni były zadowalające, a jakie rozczarowujące?
<b>Odejście ze spółdzielni socjalnej: przyczyny i przebieg</b>		
29. Dlaczego Pan/i rozstał/a się ze spółdzielnią socjalną?	a) spółdzielnia uległa rozwiązaniu, b) dostałem/am lepszą ofertę pracy, c) sytuacja/sprawy osobiste lub rodzinne, d) konflikty między spółdzielcami, e) niskie dochody, f) nieregularne dochody, g) chęć dalszego rozwoju zawodowego, h) zwolniono mnie, i) z przyczyn zdrowotnych, j) zmiana miejsca zamieszkania, k) inne, jakie?	<u>Dowiedzieć się:</u> Która z przyczyn miała decydujący wpływ?
30. Jakie są Pan/i aktualnie kontakty ze spółdzielnią?	a) nie ma żadnych, poza koniecznościami formalnymi, b) są to przyjacielskie kontakty na stopie towarzyskiej, c) współpraca ze spółdzielnią na stopie zawodowej, d) kontakty są bardzo dobre, wręcz ciągle co jakiś czas pomagam w pracach spółdzielni.	
31. Czym się Pan/i zajmował/a bezpośrednio po odejściu ze spółdzielni socjalnej?	a) obowiązki związane z gospodarstwem domowym, b) bezrobotny/a, zarejestrowany w PUP, c) pobierałem/am rentę, d) pobierałem/am emeryturę, e) praca w innej spółdzielni socjalnej, f) praca w innych formach zatrudnienia wspieranego, g) praca na otwartym rynku pracy, h) własna działalność gospodarcza, i) nic nie robiłem/am, j) inne, jakie?	<u>Dowiedzieć się:</u> Jeśli nie pracował/a: Jak długo trwał okres bezrobocia/nieaktywności zawodowej? Jeśli pracował/a: Czy doświadczenia i umiejętności wyniesione ze spółdzielni socjalnej ułatwiły adaptację do nowego miejsca pracy?
32. Czy z perspektywy czasu	a) zdecydowanie tak,	<u>Dowiedzieć się:</u>

dobrze wspomina Pan/i okres pracy w spółdzielni socjalnej?	b) raczej tak, c) trudno powiedzieć, d) raczej nie, e) zdecydowanie nie.	Które elementy pracy w spółdzielni ocenia dobrze, a które źle?
33. Czy gdyby miał Pan/i obecną wiedzę jeszcze raz zdecydowałby/łaby na przystąpienie do spółdzielni socjalnej?	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) trudno powiedzieć, d) raczej nie, e) zdecydowanie nie.	<u>Dowiedzieć się:</u> Dlaczego?
<b>Dalsze losy</b>		
34. Czym się Pan/i obecnie zajmuje?	a) obowiązki związane z gospodarstwem domowym, b) bezrobotny/a, c) jestem na rencie, d) jestem na emeryturze, e) praca w innej spółdzielni socjalnej, f) praca w innych formach zatrudnienia wspieranego, g) praca na otwartym rynku pracy, h) własna działalność gospodarcza, i) nic nie robię, j) inne, jakie?	<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki wpływ mają doświadczenia wyniesione ze spółdzielni na obecne życie i pracę?
35. Czy w Pana/i ocenie praca w spółdzielni socjalnej wpłynęła pozytywnie na dalsze Pana/i losy zawodowe?	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) trudno powiedzieć, d) raczej nie, e) zdecydowanie nie.	<u>Dowiedzieć się:</u> Na czym polegała ta odmiana?
36. Czy dzięki spółdzielni socjalnej odmieniły się Pana/i losy życiowe?	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) trudno powiedzieć, d) raczej nie, e) zdecydowanie nie.	<u>Dowiedzieć się:</u> Na czym polegała ta odmiana? Jak zmieniło się życie rodzinne?
37. Czy przystąpił Pan/i do jakiejś organizacji społecznej po odejściu ze spółdzielni?	a) tak, b) nie.	<u>Dowiedzieć się:</u> Co to za organizacja? Czy wstąpienie do tej organizacji miało związek ze wcześniejszą pracą w spółdzielni socjalnej?
38. Czy poleciłby/łaby Pan/i spółdzielczość socjalną osobom w trudnej sytuacji życiowej?	Komu „tak” i dlaczego?	Komu „nie” i dlaczego?

## Załącznik 16: Scenariusz wywiadu badania B3 z byłymi pracownikami najemnymi spółdzielni

### Wywiad nr 7

#### Scenariusz wywiadu z byłymi pracownikami najemnymi spółdzielni socjalnych

Miejsce i data wywiadu	
Oznaczenie respondenta	
Nazwa spółdzielni socjalnej, której był pracownikiem, miejscowość	
Rodzaj wykonywanej pracy	
Czas trwania wywiadu	

Przygotowanie do wywiadu:

1. **Przedstaw się:** Michał Sobczak, Uniwersytet Łódzki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej
2. **Przedstaw cel badania:** Chciałbym przeprowadzić z Panią/Panem rozmowę o Pana/i doświadczeniach w pracy w spółdzielni socjalnej. Interesuje mnie to w jaki sposób ta praca wpłynęła na Pana/i dalsze losy zawodowe. Wyniki tych badań posłużą do przygotowania mojej rozprawy doktorskiej. Będą brane pod uwagę w dyskusji o zmianach w systemie spółdzielczości socjalnej w Polsce.
3. **Zapewnienie o anonimowości:** Zapewniam, że wywiady są anonimowe, a ich wyniki będą w sposób uogólniony przedstawione w pracy doktorskiej, bez wskazania jakichkolwiek danych pozwalających na identyfikację badanego.
4. **Zgoda o nagrywanie:** Czy wyraziłby/łaby Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy, co ułatwi późniejszą analizę materiału badawczego. Po przeprowadzeniu analizy nagrania zostanie ono skasowane. Nigdy nie zostanie upublicznione. Jeśli nie wyraża Pan/i zgody, pozwoli Pan/i, że będę notował.
5. **Informacja o czasie badania:** Nasza rozmowa potrwa około 20 minut.
6. **Forma odpowiedzi:** Zapewniam, że nie ma złych i dobrych odpowiedzi. Interesuje mnie to co Pan/Pani myśli w poszczególnych kwestiach, a moją intencją nie jest ocena tych odpowiedzi, ani wyrażanie o nich sądów.

Scenariusz wywiadu:

Pytania:	Odpowiedzi:	Uwagi:
<b>Metryczka:</b>		
1. Płeć:	a) kobieta, b) mężczyzna	
2. Rok urodzenia		
3. Rodzaj ukończonej szkoły (najwyższy poziom):	a) podstawowa b) gimnazjum c) zasadnicza zawodowa d) liceum ogólnokształcące e) liceum profilowane f) technikum g) policealne h) wyższe licencjackie i) wyższe inżynierskie j) wyższe magisterskie k) inne, jakie?	<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki profil szkoły? Jaki kierunek studiów?
4. Zawód wyuczony:		<u>Dowiedzieć się:</u> Czy był kiedykolwiek wykonywany?
5. Jakie prace wykonywał/a Pan/i dotychczas w swoim życiu?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jak długo trwały poszczególne okresy?
<b>Przystąpienie do spółdzielni socjalnej. Przyczyny i przygotowania</b>		
6. Skąd się Pan/i dowiedział/a o możliwości podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej?		
7. Jaka była najważniejsza przyczyna podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej		<u>Dowiedzieć się:</u> Jakie były oczekiwania wobec pracy w spółdzielni?

8. Kto miał największy wpływ na podjęcie takiej decyzji?	a) decyzja dobrowolna, b) członek rodziny, c) znajomy, d) pracownik socjalny, e) pracownik PUP, f) inna osoba, jaka? g) nikt	<u>Dowiedzieć się:</u> W jakich okolicznościach to nastąpiło?
9. Jak można opisać Pana/i sytuację życiową bezpośrednio przed podjęciem pracy w spółdzielni socjalnej?	a) bezrobotny/a, b) długotrwale bezrobotny/a, c) osoba bezdomna, d) przechodzący/a terapię odwykową, e) niepełnosprawny/a, f) zwolniony/a z zakładu karnego, g) uchodźca, h) inne, jakie?	<u>Dowiedzieć się:</u> Jak długo utrzymywała się ta sytuacja życiowa?
10. Czy bezpośrednio przed podjęciem pracy w spółdzielni socjalnej pobierał/a Pan/i jakieś świadczenia socjalne?	a) tak, b) nie	<u>Dowiedzieć się:</u> Czy świadczenia te miały charakter trwały? Z jakich źródeł były to świadczenia? Czy wraz podjęciem pracy w spółdzielni socjalnej jakieś świadczenia zostały utracone? Jeśli tak, jakie?
11. Czy bezpośrednio przed podjęciem pracy w spółdzielni socjalnej przechodził/a Pan/i jakieś szkolenia? <i>Jeśli „nie” przejdź do pytania 15.</i>	a) tak, b) nie	<u>Dowiedzieć się:</u> Jeśli „tak”: Jaka organizacja/instytucja prowadziła szkolenia? Jakiego typu to były szkolenia? Czy były związane z pracą w spółdzielni socjalnej? Jeśli „nie”: Dlaczego nie przechodził/a szkoleń?
12. Czy ktoś Panu/i wyjaśnił w jakim celu został/a Pan/i skierowany/a na szkolenie?	a) tak, b) nie	<u>Dowiedzieć się:</u> Jeśli „tak” to kto?
13. W jakim stopniu szkolenia te były pomocne w późniejszej pracy w spółdzielni socjalnej?	a) bardzo wysokim, b) wysokim, c) średnim, d) niskim, e) w ogóle nie były pomocne, f) nie miałem pojęcia do czego mają służyć	<u>Dowiedzieć się:</u> Czego brakowało w programie szkoleń z perspektywy późniejszej pracy w spółdzielni?
14. Czy ogólnie rzecz biorąc program szkoleń spełnił Pana/i oczekiwania?	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) trudno powiedzieć, d) raczej nie, e) zdecydowanie nie.	
<b>Okres pracy w spółdzielni. Nabyte kompetencje</b>		
15. Ile miesięcy trwał Pana/i okres pracy w spółdzielni socjalnej?		
16. Czy w trakcie współpracy ze spółdzielnią zdarzały się Panu/i długotrwale absencje w pracy, pobyty na zwolnieniach lekarskich, urlopach macierzyńskich, wychowawczych itp.?	a) tak, b) nie	<u>Jeśli tak, dowiedzieć się:</u> Jakiego typu były to absencje? Jak długo trwały? Czy wrócił/a Pan/i po absencjach do pracy?
17. Na podstawie jakiej umowy pracował Pan/i w spółdzielni socjalnej?	a) spółdzielcza umowa o pracę, b) umowa o pracę, c) umowa zlecenie,	<u>Dowiedzieć się:</u> Jeśli respondent pracował w różnych okresach na różnych umo-

<i>Jeśli inna odpowiedź niż a i b, przejdź do pytania 20</i>	d) umowa o dzieło, e) umowa o pracę nakładczą, f) wolontariat, g) głównie w oparciu o wolontariat, a czasem były to umowy zlecenie lub o dzieło, h) inna typ umowy, jaki? i) nie pamiętam	wach: Jak długo trwała praca na podstawie poszczególnych typów umów?
18. Jaki był wymiar czasu pracy?	a) pełny, tj. 40 godzin w tygodniu, b) niepełny, ..... godzin w tygodniu, c) zostawałem w pracy dłużej (ponad 40 godzin w tygodniu),	<u>Dowiedzieć się:</u> Czy często zdarzała się konieczność pracy w nadgodzinach? a) bardzo rzadko, b) kilka razy w miesiącu, c) parę razy w tygodniu, d) prawie codziennie Jeśli tak: Czy były dodatkowo płatne? Jaki był Pana/i stosunek do pracy w godzinach nadliczbowych (pozytywny, negatywny, obojętny)?
19. Czy umowa była zawarta na czas określony, czy nieokreślony?	a) czas określony, b) czas nieokreślony, c) z początku na czas określony, a następnie przeszliśmy na umowę na czas nieokreślony.	<u>Jeśli odpowiedź „c”, dowiedzieć się:</u> Jak długo trwało zatrudnienie na czas określony, a jak długo na czas nieokreślony?
20. Jakie prace wykonywał/a Pan/i w spółdzielni socjalnej?	a) wyraźnie sprecyzowany zakres prac, b) różne prace w zależności od potrzeb	Jeśli „b” przejdź do pytania 22.
21. Proszę opisać zakres obowiązków jakie miał/a Pan/i w spółdzielni socjalnej:		<u>Dowiedzieć się:</u> W jakim stopniu zakres obowiązków był zgodny z ustaleniami sprzed przystąpienia do spółdzielni?
22. Jakie formalne kursy, szkolenia udało się Panu/i ukończyć w trakcie pracy w spółdzielni socjalnej?		<u>Dowiedzieć się:</u> Jakie certyfikaty, czy licencje udało się zdobyć?
23. Czego Pan/i nauczył się dzięki pracy w spółdzielni socjalnej?	Nowe umiejętności nabyte:	Umiejętności rozwinięte:
24. Czy dzięki pracy w spółdzielni nawiązał/a Pan/i kontakty zawodowe, które obecnie Pan/i wykorzystuje?	a) tak, b) nie.	<u>Jeśli tak, dowiedzieć się:</u> Z kim udało się takie kontakty nawiązać? Na czym polega aktualne wykorzystywanie tych kontaktów?
25. Czy dzięki pracy w spółdzielni nawiązał/a Pan/i kontakty towarzyskie, które obecnie Pan/i utrzymuje?	a) tak, b) nie.	<u>Jeśli tak, dowiedzieć się:</u> Z kim udało się takie kontakty nawiązać? Na czym polega aktualne utrzymywanie tych kontaktów?
26. W jakim stopniu spółdzielnia spełniła Pana/i oczekiwania, jakie miał/a Pan/i przed podjęciem pracy?	a) bardzo wysokim, b) wysokim, c) średnim, d) niskim, e) była całkowitym rozczarowaniem.	<u>Dowiedzieć się:</u> Jakie aspekty pracy w spółdzielni były zadowalające, a jakie rozczarowujące?
<b>Odejście ze spółdzielni socjalnej: przyczyny i przebieg</b>		
27. Dlaczego Pan/i rozstał/a się ze spółdzielnią socjalną?	a) spółdzielnia uległa rozwiązaniu, b) dostałem/am lepszą ofertę pracy, c) sytuacja/sprawy osobiste lub rodzinne,	<u>Dowiedzieć się:</u> Która z przyczyn miała decydujący wpływ?

	d) konflikty między spółdzielcami, e) niskie dochody, f) nieregularne dochody, g) chęć dalszego rozwoju zawodowego, h) zwolniono mnie, i) z przyczyn zdrowotnych, j) zmiana miejsca zamieszkania, k) inne, jakie?	
28. Jakież są Pan/i aktualnie kontakty ze spółdzielnią?	a) nie ma żadnych, poza koniecznościami formalnymi, b) są to przyjacielskie kontakty na stopie towarzyskiej, c) współpraca ze spółdzielnią na stopie zawodowej, d) kontakty są bardzo dobre, wręcz ciągle co jakiś czas pomagam w pracach spółdzielni.	
29. Czym się Pan/i zajmował/a bezpośrednio po odejściu ze spółdzielni socjalnej?	a) obowiązki związane z gospodarstwem domowym, b) bezrobotny/a, zarejestrowany w PUP, c) pobierałem/am rentę, d) przeszedłem/przeszłam na emeryturę, e) praca w innej spółdzielni socjalnej, f) praca w innych formach zatrudnienia wspieranego, g) praca na otwartym rynku pracy, h) własna działalność gospodarcza, i) nic nie robiłem/am, j) inne, jakie?	<u>Dowiedzieć się:</u> Jeśli nie pracował/a: Jak długo trwał okres bezrobocia/nieaktywności zawodowej? Jeśli pracował/a: Czy doświadczenia i umiejętności wyniesione ze spółdzielni socjalnej ułatwiły adaptację do nowego miejsca pracy?
30. Czy z perspektywy czasu dobrze wspomina Pan/i okres pracy w spółdzielni socjalnej?	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) trudno powiedzieć, d) raczej nie, e) zdecydowanie nie.	<u>Dowiedzieć się:</u> Które elementy pracy w spółdzielni ocenia dobrze, a które źle?
31. Czy gdyby miał Pan/i obecną wiedzę jeszcze raz zdecydowałby/łaby na podjęcie pracy w spółdzielni socjalnej?	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) trudno powiedzieć, d) raczej nie, e) zdecydowanie nie.	<u>Dowiedzieć się:</u> Dlaczego?
<b>Dalsze losy</b>		
32. Czym się Pan/i obecnie zajmuje?	a) obowiązki związane z gospodarstwem domowym, b) bezrobotny/a, c) jestem rencistą/ką, d) jestem emerytem/ką, e) praca w innej spółdzielni socjalnej, f) praca w innych formach zatrudnienia wspieranego, g) praca na otwartym rynku pracy, h) własna działalność gospodarcza, i) nic nie robię, j) inne, jakie?	<u>Dowiedzieć się:</u> Jaki wpływ mają doświadczenia wyniesione ze spółdzielni na obecne życie i pracę?
33. Czy w Pana/i ocenie praca w spółdzielni socjalnej wpłynęła pozytywnie na dalsze Pana/i losy zawodowe?	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) trudno powiedzieć, d) raczej nie, e) zdecydowanie nie.	<u>Dowiedzieć się:</u> Na czym polegała ta odmiana?

34. Czy dzięki spółdzielni socjalnej odmieniły się Pana/i losy życiowe?	a) zdecydowanie tak, b) raczej tak, c) trudno powiedzieć, d) raczej nie, e) zdecydowanie nie.	<u>Dowiedzieć się:</u> Na czym polegała ta odmiana? Jak zmieniło się życie rodzinne?
35. Czy przystąpił Pan/i do jakiejś organizacji społecznej po odejściu ze spółdzielni?	a) tak, b) nie.	<u>Dowiedzieć się:</u> Co to za organizacja? Czy wstąpienie do tej organizacji miało związek ze wcześniejszą pracą w spółdzielni socjalnej?
36. Czy poleciłby/łaby Pan/i spółdzielczość socjalną osobom w trudnej sytuacji życiowej?	Komu „tak” i dlaczego?	Komu „nie” i dlaczego?

## Aneksy

### Aneks 1: Początki gospodarki społecznej na ziemiach polskich

Korzeni ekonomii społecznej należy szukać w stowarzyszeniach, które funkcjonowały w starożytnym Egipcie, Grecji, czy Imperium Rzymskim. Formy stowarzyszeniowe rozkwitły w Średniowieczu w postaci izb rzemieślniczych, cechów, wspólnot, bractw, gildii, konfraterni, grup charytatywnych. Z reguły były to struktury o pewnych przywilejach, ale przede wszystkim ich rolą było, pośredniczenie między jednostką a strukturami wyższego rzędu, np. państwem. Często postrzegano je nawet jako zagrażające władzom autorytarnym. Jednak dzisiejsza ekonomia społeczna bardziej kojarzona jest z inicjatywami wzajemnej pomocy podejmowanymi w Europie od XIX wieku.<sup>371</sup>

Pierwsza połowa XIX wieku wraz z rewolucją przemysłową przyniosła duże zmiany społeczne. Następowало coraz większe rozwarstwienie między bogatymi a biednymi. Ubóstwo dotykało również wcześniej średniozamożnych rzemieślników, czy chłopów. W takiej sytuacji społeczno-ekonomicznej oraz na bazie świeżych haseł Rewolucji Francuskiej (wolność, równość, braterstwo) zaczęły powstawać pierwsze podmioty ekonomii społecznej. Przyjmuje się, że pierwszą spółdzielnią w dzisiejszym znaczeniu było założone w 1844 roku w Anglii Roczdelskie Stowarzyszenie Sprawiedliwych Pionierów jednak pierwowzory ruchu spółdzielczego czy przedsiębiorczości społecznej znane są również wcześniej. Dziesięć lat przed angielskim stowarzyszeniem założono we Francji Zrzeszenie Jubilerów-Złotników, prowadzące wspólne zakłady jubilerskie swoich członków. W Stanach Zjednoczonych Benjamin Franklin zainicjował już w 1752 roku pierwsze towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych. Pierwsza spółdzielnia pracy powstała w 1794, spółdzielnie mleczarskie – około 1810, a pierwsze banki spółdzielcze – w latach 1816-1831.<sup>372</sup> Polacy również należą do pionierów w tym zakresie. Dzięki Stanisławowi Staszicowi w 1816 roku powstało Hrubieszowskie Towarzystwo Rolnicze Ratowania się Wspólnie w Nieszczęściach, które to przetrwało aż do 1952 roku, kiedy zostało upaństwowione przez władze komunistyczne. Rolnicy zrzeszeni w tym Towarzystwie byli zobowiązani do płacenia stałych opłat na wspólne cele. Podobnie były przeznaczane zyski ze wspólnej ziemi czy urządzeń gospodarczych (np. karczm i młynów). Towarzystwo zajmowało się m. in. wspólnym opłacaniem podatków, pomocą wzajemną po klęskach żywiołowych i pożarach, opieką nad starcami, sierotami i kalekami, prowadzeniem kasy zapomogowo-pożyczkowej, zapewniło opiekę zdrowotną i edukację.<sup>373</sup>

W Polsce również można znaleźć wczesne przykłady gospodarki społecznej, takie jak Zakład Ubezpieczeń Wzajemnych w Poznaniu z 1784 roku oferujący ubezpieczenia mienia ruchomego od

<sup>371</sup> Szopa B., *Ekonomia społeczna z perspektywy ekonomii tradycyjnej*, *Ekonomia Społeczna*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007, Nr 1/2007, s. 16.

<sup>372</sup> Piechowski A., *Rodowód przedsiębiorczości społecznej*, [w] Leś E., Ołdak M., *Przedsiębiorstwo społeczne w rozwoju lokalnym*, Collegium Civitas Press, Warszawa 2007, s. 20-23.

<sup>373</sup> Piechowski A., *Edukacja i szkolenie w dziejach polskiej spółdzielczości*, *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, KNoPiPS PAN i IPS UW, Warszawa 20(1)/2013, s. 94.



ognia. Z jego tradycji czerpią towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych.<sup>374</sup> Można tym samym powiedzieć, że Polacy byli jednymi z ważniejszych pionierów przedsiębiorczości społecznej w Europie.

Przedsiębiorczość społeczna w Polsce rozwijała się w różnym stopniu w zależności od zaboru. Ze względu na stałość przepisów i przestrzeganie ustanowionego prawa przez zaborcę, wszelkie inicjatywy społeczne najlepiej rozwijały się w zaborze pruskim. Początki w pierwszej połowie XIX wieku związane są z osobą Karola Marcinkowskiego i jego projektami: Towarzystwa Przyjaciół Rolnictwa i Oświaty, Bazaru Poznańskiego, czy Towarzystwa Naukowej Pomocy. Kolejną znaczącą postacią tego zaboru był Augustyn Cieszkowski założyciel Ligi Polskiej, której celem była integracja Polaków poprzez stowarzyszenia i pomoc wzajemną. Pionierami bankowości spółdzielczej na tych ziemiach byli ks. Augustyn Samarzewski oraz ks. Piotr Wawrzyniak, którzy poprzez banki ludowe przeciwdziałali lichwie pieniężnej, banki ziemskie – lichwie ziemią oraz spółdzielnie rolnicze – lichwie produktami rolnymi i zaopatrzenia rolnictwa. Do tej listy przedsięwzięć można jeszcze dodać propagowane przez Karola Miarkę spółdzielnie kupców, czy tzw. „Rolniki” oraz wiele innych inicjatyw.<sup>375</sup>

Dużo gorzej pod względem rozwoju gospodarki społecznej wyglądała sytuacja w innych zaborach. W Galicji organizacje kredytowe zaczęły powstawać w latach 60. XIX wieku. Przy ich zakładaniu wzorowano się na rozwiązaniach znanych z zaboru pruskiego. Powstawało też wiele lokalnych inicjatyw, takich jak kółka rolnicze, spółdzielnie rolnicze czy małe spółdzielnie rzemieślnicze, nie mające jednak tak szerokiego charakteru jak inicjatywy podejmowane w zaborze pruskim. Najbardziej znaną inicjatywą wywodzącą się z Galicji były spółkowe kasy oszczędności i pożyczek założone przez Franciszka Stefczyka.<sup>376</sup>

W zaborze rosyjskim za względu na duże ograniczenia ze strony władz gospodarka społeczna była bardzo słabo rozwinięta do roku 1905. Przed tym rokiem powstały co prawda pierwsze syndykaty rolne, kółka rolnicze, czy spółdzielnie spożywców (np. warszawski „Merkury”), ale były to tylko pierwsze drobne inicjatywy lokalne. Jednak już w 1911 roku większość spółdzielni spożywców była zrzeszona w Warszawskim Związku Stowarzyszeń Spożywczych „Społem”. Duże znaczenie dla rozwoju spółdzielczości na ziemiach polskich wniosło Towarzystwo Kooperatystów założone przez Edwarda Abramowskiego, którego celem było krzewienie idei i praktyki kooperacji. Towarzystwo skupiało znamienitych przedstawicieli inteligencji, m. in. Stefana Żeromskiego, Marię Dąbrowską, Bolesława Prusa i wypracowało podstawy teoretyczne dla odbudowy gospodarki odrodzonej Polski na bazie sektora spółdzielczego.<sup>377</sup>

<sup>374</sup> [https://www.tuw.pl/PL/testowy\\_2\\_sub\\_1.html](https://www.tuw.pl/PL/testowy_2_sub_1.html) [dostęp na 05.06.2014]

<sup>375</sup> Frączak P., Szkic do historii ekonomii społecznej w Polsce, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006, s. 18-21.

<sup>376</sup> *Ibid.* s. 21-23.

<sup>377</sup> Piechowski A., Gospodarka społeczna i przedsiębiorstwo społeczne w Polsce. Tradycje i przykłady, [w] Leś E. (red.), Gospodarka społeczna i przedsiębiorstwo społeczne. Wprowadzenie do problematyki, WUW, Warszawa 2008, s. 18-20.

W okresie dwudziestolecia międzywojennego gospodarka społeczna odgrywała duże znaczenie w Polsce. W tym czasie, co piąty dorosły obywatel był członkiem jakiejś spółdzielni. W 1938 roku udział spółdzielni w handlu detalicznym wyniósł ok. 5%, w skupie produktów rolnych 12%, a 20% depozytów było złożonych w bankach spółdzielczych lub Kasach Stefczyka. Spółdzielnie odegrały też znaczącą rolę we wspomaganiu działalności konspiracyjnej w trakcie II wojny światowej. W okresie PRL spółdzielnie zostały podporządkowane państwu i odgrywały ciągle znaczącą rolę ekonomiczną (wytwarzały do 12% PKB). W praktyce były jedynym dopuszczonym do życia, elementem gospodarki społecznej, nie licząc koncesjonowanych i kontrolowanych przez władze stowarzyszeń, jak PCK, czy LOK. Od 1989 roku gospodarka społeczna w Polsce jest odbudowywana, a szczególnie sektor spółdzielczy próbuje odbudować swój dobry wizerunek utracony przez skojarzenia związane z elementem gospodarki PRL.<sup>378</sup>

---

<sup>378</sup> *Ibid.*, s. 33-34.

## Aneks 2: Stan rozwoju i wpływ gospodarczy sektora ekonomii społecznej w Polsce wg form organizacyjno-prawnych

Siła sektora gospodarki społecznej w Polsce zwiększa się z każdym rokiem, czego wyrazem jest rosnąca liczba organizacji i osób zaangażowanych w ich działalność. Jednak nie każdy z opisanych w poprzednim punkcie typów organizacji rozwija się w Polsce równomiernie, niektóre z nich mają znikome znaczenie społeczno-gospodarcze. Jedną z grup podmiotów rozwijających się najszybciej są spółdzielnie socjalne (szczegółowy opis tego sektora zostanie przeprowadzony w rozdziale czwartym). Które w tej części rozprawy będą potraktowane łącznie z resztą sektora spółdzielczego.

Najpopularniejszymi podmiotami gospodarki społecznej w Polsce są stowarzyszenia i fundacje. W roku 2012 istniało ponad 83 tys. takich organizacji (w roku 2005 – 67,5 tys.), których przychody sięgnęły 24 mld PLN, a zatrudnienie przekroczyło 128 tys. etatów (w 2005 r. odpowiednio: 12 mld PLN i 99 tys. etatów). Należy jednak odnotować, że liczba członków tych organizacji od 2005 roku zmniejszyła się o 3,4 mln osób i wyniosła w 2012 roku 10 mln (spadek o 25,4%). Pośród ww. organizacji 69,6 tys. stanowiły stowarzyszenia, a 8,5 tys. fundacje. Pozostałe to były samorządy gospodarcze i zawodowe, społeczne podmioty wyznaniowe i inne. Trzy czwarte organizacji ogranicza się swoim zasięgiem działania do obszaru jednego województwa, z czego połowa nie wykracza poza jedną gminę.<sup>379</sup> Organizacje prowadzą różnorodną działalność, a szczegóły dotyczące najbardziej popularnych obszarów ich działalności przedstawia tabela A.2.1.

**Tab. A.2.1 Najważniejsze obszary działalności stowarzyszeń i fundacji w 2012 r. (w %)**

Obszary działalności statutowej	Odsetek stowarzyszeń	Odsetek fundacji
Sport, turystyka, rekreacja, hobby	35	6
Ratownictwo	22	-
Kultura i sztuka	10	22
Edukacja i wychowanie, badania naukowe	7	18
Pomoc społeczna i humanitarna	6	18
Rozwój lokalny, społeczny i ekonomiczny	4	4
Ochrona zdrowia	3	13
Sprawy zawodowe, pracownicze, branżowe	2	-

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia, Wstępne wyniki badania społecznej i ekonomicznej kondycji organizacji trzeciego sektora w 2012 r., Warszawa 2014, s. 8.*

Na podstawie powyższych danych można dojść do wniosku, że stowarzyszenia i fundacje dopełniają się wzajemnie, czyli w dziedzinach, w których działa mało stowarzyszeń swoją działalność lokują zazwyczaj fundacje. Wśród fundacji zdecydowanie przeważają te związane z kulturą i sztuką; badaniami, edukacją i wychowaniem; pomocą społeczną oraz ochroną zdrowia. Stowarzyszenia natomiast skupiają się głównie na sporcie i rekreacji; ratownictwie (ochotnicze straże pożarne oraz ratownictwo górskie i wodne) oraz kulturze i sztuce.

<sup>379</sup> Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia, Wstępne wyniki badania społecznej i ekonomicznej kondycji organizacji trzeciego sektora w 2012 r., Warszawa 2014, s. 1-5.

Wyróżnikiem podmiotów ekonomii społecznej jest prowadzenie działalności gospodarczej, a tą w 2012 roku prowadziło tylko 5,8 tys. stowarzyszeń i fundacji, tj. około 7% ogólnej liczby. Organizacje te prowadziły bardzo różnorodną działalność w ramach aż 70 z 88 działów Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Do najpopularniejszych rodzajów działalności należały: wynajem nieruchomości, reklama, edukacja i łowiectwo (głównie za sprawą kółek łowieckich). Nieco mniejsza grupa organizacji zajmowała się handlem, usługami IT, czy działalnością związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją.<sup>380</sup>

Na potencjał tych organizacji wpływa również zdolność do zachęcenia do pracy wolontariuszy. Przeciętnie w badanych organizacjach działało 31 osób na zasadach pracy społecznej, jednak dla organizacji pożytku publicznego liczba wolontariuszy wyniosła średnio 82 osoby na jeden podmiot. Jeśli chodzi o przeciętne zatrudnienie to w stowarzyszeniach i fundacjach pracowało średnio 9 osób płatnego personelu (w organizacjach pożytku publicznego 18). Jednak aż 61% organizacji nie posiadało takiego personelu w ogóle. Większość organizacji osiąga bardzo niskie przychody, gdyż aż 82% stowarzyszeń i 70% fundacji osiągnęło w 2012 roku przychody poniżej 100 tys. PLN. Natomiast wysokie przychody powyżej 1 mln PLN osiągnęło 3% stowarzyszeń i 11% fundacji. Źródła tych przychodów są głównie nierynkowe (pochodzące z dotacji, darowizn, czy składek członkowskich), a te o charakterze rynkowym stanowią 39% przychodów stowarzyszeń oraz 36% przychodów fundacji.<sup>381</sup>

Najstarszym i jednocześnie drugim najlepiej rozwiniętym elementem ekonomii społecznej w Polsce jest sektor spółdzielczy. Spółdzielnie pogrupowane są w 16 branżach, a dla każdej z nich działa branżowy związek rewizyjny. Branże są różnej wielkości pod względem ilościowym, kapitałowym, czy dostępnych zasobów ludzkich.<sup>382</sup> Dane dotyczące liczby organizacji działających w poszczególnych branżach, dostępnych zasobach ludzkich i ogólnym potencjale społeczno-gospodarczym przedstawia tabela A.2.2. Dane w niej zawarte nie są do końca porównywalne, gdyż zbierane były z różnych źródeł, dla różnych okresów czasu (lata 2011-2013). Jednak zebranie informacji daje dość interesujący obraz sektora spółdzielczego w Polsce.

W porównaniu do raportu CIREC (tab. 3.4), zgodnie z danymi z tab. A.2.2 sektor spółdzielczy w Polsce jest znacznie bardziej rozwinięty, gdyż funkcjonuje u nas ok 17,5 tys. spółdzielni, łącznie z nieformalnymi spółdzielniami uczniowskimi. Mimo braku danych dla kilku branż można stwierdzić, że w ruch spółdzielczy w Polsce zaangażowanych jest ponad 10 mln osób. Wiele spółdzielni udowadnia, że mogą być nowoczesnymi przedsiębiorstwami oferującymi produkty i usługi rozpoznawalne w całym kraju. Spółdzielnie cały czas odgrywają bardzo ważną rolę dla rolnictwa, gdyż zaopatrują w produkty i usługi rolników, finansują ich działania, zrzeszają przez co podnoszą ich konkurencyjność, odbierają i przetwarzają produkty rolne, a do tego organizują życie kulturalne na wsiach oraz

---

<sup>380</sup> Tamże, s. 9.

<sup>381</sup> Tamże, s. 11-15.

<sup>382</sup> [http://www.krs.org.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=28&Itemid=258](http://www.krs.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=28&Itemid=258) [dostęp na 30.05.2014]

wspierają kulturę ludową. Wielką zaletą spółdzielczości jest krzewienie postaw obywatelskich, demokracji i wspieranie środowiska lokalnego.

**Tab. A.2.2. Charakterystyka sektora spółdzielczego w Polsce (dane dla lat 2011-2013)**

<b>Branża spółdzielcza</b>	<b>Liczba organizacji</b>	<b>Zasoby ludzkie</b>	<b>Inne informacje o potencjale społeczno-gospodarczym</b>
Spółdzielczość Gminna "Samopomoc Chłopska"	1336	-	- 9000 sklepów - 2000 baz obrotu rolnego, zakładów produkcyjnych i usługowych - 400 hurtowni - roczne obroty: ponad 20 mld zł
Rolnicze Spółdzielnie Produkcyjne	700	Członków: ok. 42000 Pracownicy sezonowi: ok. 8000	- areal upraw 250 tys. ha - przychód na ha 9500 zł - wydajność 73000 zł/os.
Spółdzielczość Ogrodniczo-Pszczelarska	118	-	Znana marka: „Apis”
Spółdzielnie Kółek Rolniczych	997	Członkowie kółek rolniczych: 1,1 mln Członkowie kół gospodyń wiejskich: 850 tys.	- 22500 kółek rolniczych - 25800 kół gospodyń wiejskich - 1703 Gminne Związki Rolników i Organizacji Rolniczych - 3000 zespołów ludowych
Spółdzielczość Mleczarska	221	-	Najbardziej znane marki: Krasnystaw, Włoszczowa, Jogo, Lazur, Łowicz, Bieluch, Maćkowy, Mlekovita, Łaciate
Spółdzielczość Spożywców "SPOŁEM"	268	Członków: ok. 85 tys.	- roczne obroty: ok. 8 mld zł - 15% to przedsiębiorstwa duże
Spółdzielczość Mieszkaniowa	3600	Członków: ok. 4,2 mln	- 2,6 mln mieszkań spółdzielczych - 129 mln m2 p. u.
"Cepelia" (Centrala Przemysłu Ludowego i Artystycznego CPLiA)	49	-	- 100 punktów sprzedaży
Banki Spółdzielcze	572	Pracownicy: 33 tys. Udziałowcy: ok. 1 mln	- 6,9 mln rachunków depozytowych - 52,3 mld zł złożone na depozytach od osób prywatnych - 4785 placówek
Spółdzielcze Kasy Oszczędnościowo - Kredytowe	56	Członków: 2,6 mln	- 1892 oddziały - 19 mld zł aktywów - 17 mld zł depozytów - 12 mld zł pożyczek
Spółdzielnie Rzemieślnicze	271	-	-
Spółdzielnie socjalne	1113	Członków: ok. 8000	-
Spółdzielnie Uczniowskie	Ponad 5000	Członków: ok. 300 tys.	-
Spółdzielnie pracy	Ponad 700	-	-
Spółdzielnie Inwalidów i Niewidomych	350	Pracowników: ok. 27 tys.	- 82% zatrudnionych to osoby niepełnosprawne
Spółdzielcze Grupy Producentów Rolnych	Ponad 250	-	-

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [www.krs.org.pl](http://www.krs.org.pl) [dostęp na 29.05.2014]; podstron branżowych związków rewizyjnych; Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Informacja o sytuacji banków spółdzielczych i zrzeszających w I kw. 2013 r., Warszawa 2013, s. 4-6; <http://www.knf.gov.pl/> [dostęp na 05.06.2014].*

Ze spółdzielniami dużo wspólnego pod względem zasad funkcjonowania mają towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych (TUW). Organizacji tych według danych Komisji Nadzoru Finansowego funkcjonuje w Polsce raptem 7 (6 w zakresie ubezpieczeń majątkowych i jedno ubezpieczeń na życie), a co

za tym idzie sektor ten jest jeszcze mało rozwinięty. Niewątpliwie dużym problemem rozwojowym TUW jest silna konkurencja przedsiębiorstw komercyjnych oraz przerwana na wiele lat tradycja tych organizacji, przez co Towarzystwa mają problemy z odbudowaniem swojej pozycji na polskim rynku ubezpieczeniowym.

Ciągle szczątkowe znaczenie w sektorze ekonomii społecznej mają również spółki *non-profit*, choć można oczekiwać, że organizacji tych będzie przybywać, ze względu na możliwość uzyskania statusu organizacji pożytku publicznego. Niestety brak jest jakichkolwiek wiarygodnych danych dotyczących liczby tego typu organizacji w Polsce. Do tej pory, ze względu na duże podobieństwo w prowadzeniu i możliwościach organizacyjno-funkcjonalnych między spółkami *non-profit* a fundacjami raczej wybierano te drugie, ze względu na łatwo kojarzący się społeczny charakter. Gdy większa grupa ludzi chciała otworzyć przedsiębiorstwo społeczne to raczej sięgano po formy spółdzielcze, które objęto preferencyjnymi programami wsparcia. Spółkami *non-profit* były przede wszystkim profesjonalne kluby sportowe, które ze względu na zmiany przepisów nie mogły dalej funkcjonować w tradycyjnej dla nich formie stowarzyszeń.<sup>383</sup> Spółki *non-profit* mają jednak ważną zaletę jako przedsiębiorstwa społeczne, tj. sama forma prawna spółki z o.o. lub akcyjnej budzi większe zaufanie i zrozumienie u kontrahentów, czy instytucji finansowych niż inne formy prawne podmiotów ekonomii społecznej. A zatem można oczekiwać, że w przyszłości wzrośnie zainteresowanie prowadzeniem przedsięwzięć z zakresu przedsiębiorczości społecznej właśnie w takiej formie.

W Polsce zarejestrowanych były 92 Centra Integracji Społecznej<sup>384</sup> (dane na dzień 30.05.2014), gdy jeszcze na koniec 2011 było ich o 18 mniej. Analizując przychody tych organizacji w 2011 roku, widać że nie wykorzystywały one w pełni potencjału własnej działalności, z której pochodziło 12,3% ich budżetu, czyli 8 mln PLN, co dawało raptem nieco ponad 100 tys. przychodu z działalności gospodarczej na jedną organizację rocznie. Ich budżety opierały się głównie na wpływach ze środków z Europejskiego Funduszu Społecznego (38%), Funduszu Pracy (28%) oraz budżetów samorządów lokalnych (21%). W zajęciach CIS w skali kraju uczestniczyło 8410 osób, co daje blisko 115 osób na jeden CIS. Wśród nich 52% pozytywnie kończy zajęcia. Z osób, które ukończyły zajęcie w Centrach ekonomiczną samodzielność, poza systemem zatrudnienia wspieranego, uzyskało 70% podopiecznych.<sup>385</sup> Należy ocenić, że CIS-y dobrze spełniają swoje zadanie dla osób, które poważnie podchodzą do prowadzonych w nich programów reintegracji społeczno-zawodowej, choć jako podmioty ekonomii społecznej raczej słabo wykorzystują w swój potencjał ekonomiczny, ponieważ niewielki odsetek przychodów uzyskują z prowadzonej działalności gospodarczej.

<sup>383</sup> Gniatkowski M., Kluby sportowe jako spółki „non-profit”, <http://www.sportmarketing.pl/publicystyka/96,kluby-sportowe-jako-spolki-non-profit> [dostęp na 30.05.2014]

<sup>384</sup> [http://bazy.ngo.pl/search/wyniki.asp?baza=11&krty\\_typ\\_instyt\\_multi=69&szukanie=zaawans1&wyniki=1](http://bazy.ngo.pl/search/wyniki.asp?baza=11&krty_typ_instyt_multi=69&szukanie=zaawans1&wyniki=1) [dostęp na 31.05.2014]

<sup>385</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Pomocy i Integracji Społecznej, Informacja o funkcjonowaniu Centrów i Klubów Integracji Społecznej dla Sejmu i Senatu RP, Warszawa 2012, s. 25-27 i 41-43.

Na koniec 2010 roku funkcjonowało w Polsce 287 Klubów Integracji Społecznej (KIS), z których 62% było utworzonych przez samorządy (głównie przez ośrodki pomocy społecznej), a 38% przez organizacje pozarządowe. Niestety więcej szczegółów na temat funkcjonowania KIS-ów w Polsce nie można uzyskać, gdyż dopiero od 2012 roku wojewodowie mają ustawowy obowiązek prowadzenia rejestru KIS-ów.<sup>386</sup> Dostępne badania KIS mają głównie charakter studiów przypadku. Kluby stanowią jednak ważny element procesu reintegracji społeczno-zawodowej, gdzie po wstępnych działaniach w tych organizacjach wykluczeni są lepiej przygotowani do radzenia sobie w CIS-ach, spółdzielniach socjalnych, czy wszelkich innych formach zatrudnienia wspieranego.

Zakładów aktywności zawodowej (ZAZ) funkcjonowało w Polsce 68 na dzień 30.05.2014 roku.<sup>387</sup> Według danych z roku 2008, zarejestrowane wtedy 53 ZAZ-y zatrudniały 1903 beneficjentów, z czego 85,6% ze znacznym, a 14,4% z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Ponadto w Zakładach pracowało 745 osób obsługi. Beneficjenci ZAZ-ów charakteryzowali się raczej słabym wykształceniem, gdyż ponad 70% miało wykształcenie poniżej średniego, dla połowy z nich była to pierwsza praca. Blisko 2/3 z nich było założone przez organizacje pozarządowe, a 1/3 przez jednostki samorządu terytorialnego. Zakłady najczęściej świadczą różnego typu usługi, choć część to również podmioty produkcyjne. Według badań średni koszt utworzenia ZAZ wynosił 1,8 mln zł, co daje średni koszt utworzenia miejsca pracy w wysokości 56,8 tys. zł. PFRON przeciętnie finansował tego typu przedsięwzięcia na poziomie 83%, a zapewnienie pozostałych środków leżało w gestii organizatora ZAZ (czasem pochodziły z innych źródeł publicznych). Późniejsza rentowność Zakładów jest bardzo niska, gdyż przychody ze sprzedaży towarów i usług wystarczały na pokrycie 26% kosztów, a 64% pokrywał PFRON, brakujące 10% zależało od operatywności organizatora ZAZ. Wskazuje się również, że ze względu na fakt, że ZAZ-y wymagają bardzo dużego zaangażowania środków publicznych powoduje, że Urzędy Marszałkowskie utrudniają powstawanie większej ilości Zakładów.<sup>388</sup> Wysokie koszty utworzenia oraz niska rentowność tego typu przedsięwzięć powoduje, że ten typ podmiotów ekonomii społecznej dość słabo się rozwija w Polsce i tych jakże potrzebnych dla reintegracji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych organizacji jest ciągle niewiele.

Warsztatów terapii zajęciowej (WTZ) funkcjonowało w Polsce 684 na dzień 30.05.2014 roku<sup>389</sup>, co oznacza, że ich usługi są raczej powszechnie dostępne na terenie całego kraju. Na przestrzeni ostatnich 5,5 roku liczba tych organizacji wzrosła nieznacznie. Według danych na koniec 2008 roku w funkcjonujących wtedy 645 WTZ-ach uczestniczyło ponad 20 tys. niepełnosprawnych głównie młodych, a roczny wskaźnik rotacji wyniósł 15%. Wśród uczestników 62% to były osoby ze znacznym, a 37% z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Ich poziom wykształcenia jest bardzo

<sup>386</sup> Tamże s. 31-33.

<sup>387</sup> [http://bazy.ngo.pl/search/wyniki.asp?wyniki=1&szukanie=zaawans1&kryt\\_typ\\_instyt\\_multi=64&baza=31](http://bazy.ngo.pl/search/wyniki.asp?wyniki=1&szukanie=zaawans1&kryt_typ_instyt_multi=64&baza=31) [dostęp na 30.05.2014]

<sup>388</sup> TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Zakłady Aktywności Zawodowej. Raport z badania, Warszawa 2009, s. 11, 15, 18, 19, 21, 31, 34, 36.

<sup>389</sup> [http://bazy.ngo.pl/search/wyniki.asp?wyniki=1&szukanie=zaawans1&kryt\\_typ\\_instyt\\_multi=29&baza=30](http://bazy.ngo.pl/search/wyniki.asp?wyniki=1&szukanie=zaawans1&kryt_typ_instyt_multi=29&baza=30) [dostęp na 30.05.2014]

niski, bo raptem 4,5% miało wykształcenia średnie lub wyższe, a część uczestników nie miała żadnego wykształcenia. Wśród osób opuszczających WTZ 22% znajduje pracę, a niska skuteczność reintegracji zawodowej wynika po części z faktu, że do roku 1997 reintegracja zawodowa nie była wpisana w cele tych organizacji. Warsztaty wypracowały do tego czasu metody działania, a samo dopisanie do ustawy reintegracji nie mogło z dnia na dzień zmienić metod działania tych organizacji, choć z roku na rok coraz więcej WTZ programy reintegracji zawodowej wprowadza. Kierownicy Warsztatów szacują, że nawet ok. 34% uczestników może podjąć pracę zawodową, jednak  $\frac{3}{4}$  z nich co najwyżej na chronionym rynku pracy.<sup>390</sup> WTZ-y miały jednak zdecydowanie większą skuteczność w reintegracji społecznej uczestników i ich programy ocenia się bardzo skuteczne w przygotowaniu osób niepełnosprawnych do radzenia sobie z problemami życia codziennego. Problemem Warsztatów od wielu lat były kolejki oczekujących na miejsce w WTZ. Teoretycznie osoby nierokujące na skuteczną reintegrację społeczno-zawodową powinny być przenoszone do innych ośrodków typu domy społeczne, domy pomocy społecznej, jednak w praktyce wiele osób przebywa w WTZ nawet powyżej ośmiu lat.<sup>391</sup> Mimo wszystkich niedostatków Warsztaty Terapii Zajęciowej należy ocenić jako ważne ogniwo w łańcuchu reintegracji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych, w którym przeprowadza się podobnie jak w KIS wstępną reintegrację dzięki, której osoby trafiające potem do ZAZ, czy spółdzielni socjalnych lepiej radzą sobie w życiu zawodowym.

Kościelne osoby prawne mają bardzo znaczący potencjał społeczno-ekonomiczny na tle innych podmiotów sektora ekonomii społecznej. Pomijając hierarchię kościelną, stowarzyszenia wiernych podległe przepisom kanonicznym zrzeszają ponad 2 miliony członków. Świeckie stowarzyszenia związane z kościołem (wykazane przy analizie potencjału stowarzyszeń) to kolejne przeszło 150 tys. członków. Kościelne osoby prawne prowadzą wiele różnych działalności w zakresie usług społecznych, jak: domy samotnej matki, ośrodki pomocy rodzinie, domy dziecka, placówki dla osób starszych, domy pomocy społecznej, hospicja, noclegownie, kuchnie dla ubogich i wiele innych.<sup>392</sup> Najbardziej prężną organizacją kościelną w kraju jest bez wątpienia Caritas Polska, która prowadzi wiele znanych akcji ogólnopolskich (Światowy Dzień Chorego, Wigilijne dzieło Pomocy Dzieciom, czy Okna Życia) oraz mniejszych lokalnych. Należy wspomnieć, że Caritas prowadzi lub zakładał na terenie kraju szereg innych podmiotów ekonomii społecznej, jak ZAZ-y, WTZ-y, CIS-y, KIS-y, czy spółdzielnie socjalne. Ponadto organizacja ta prowadzi działania z zakresu pomocy humanitarnej na całym świecie oraz pomaga doraźnie w przypadku wszelkich klęsk żywiołowych na terenie kraju. W 2012 roku Caritas Polska otrzymał z tytułu 1% podatku dochodowego wpłaty w wysokości 1,7 mln złotych,

<sup>390</sup> Nieradźko-Iwanicka B., Iwanicki J., Warsztat terapii zajęciowej: geneza, rozwój, zadania, perspektywy, *Problemy Higieny i Epidemiologii*, 2(91)/2010, s. 333-334.

<sup>391</sup> Stanisławski P., WTZ na mieliznie?, <http://www.niepełnosprawni.pl/ledge/x/17455.jsessionid=3C2D2A0A2652CE5F701D6198806F4DA8> [dostęp na 02.06.2014]

<sup>392</sup> Rogaczewska M. 2005, s. 9-15.



jednak ogólnie przeznaczył na sfinansowanie swoich wszystkich działań kwotę wielokrotnie wyższą – ponad 130 mln złotych.<sup>393</sup>

Lokalnych grup działania (LGD) funkcjonowało w Polsce 336 w 2012 roku, co było największą liczbą tego typu organizacji w całej Unii Europejskiej. Strategie przygotowane przez LGD obejmują ponad 90% obszarów wiejskich. Od początku swojej działalności lokalne grupy działania wykazują duże zaangażowanie w działalność na rzecz wykorzystania lokalnych zasobów i potencjału obszarów objętych strategiami. Ważne miejsce w ich działalności zajmuje kultywowanie tradycji, rozwój usług turystycznych oraz propagowanie zasad zdrowego stylu życia. Aby zwiększyć skuteczność swoich działań LGD często podejmują współpracę międzyregionalną lub nawet międzynarodową z innymi grupami.<sup>394</sup>

---

<sup>393</sup> Caritas Polska, Razem w miłości. Raport roczny 2012, Fundacja Pro Caritate, Warszawa 2013, s. 6, 7, 10, 20, 21, 32.

<sup>394</sup> Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Katalog LGD – Lokalne grupy działania i ich działalność na obszarach wiejskich, Warszawa 2013, s. 3.